

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Ideas de progreso en los trabajadores asalariados indígenas. El caso
de los machiguengas y el Proyecto de Gas de Camisea

Tesis para optar el Título de Licenciada en Sociología

Mary Cynthia del Castillo Tafur

Asesora: Dra. Martha Rodríguez Achung

Lima, Enero 2012

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que me acompañaron, dialogaron conmigo y me dieron ánimos para que este proyecto salga adelante, pues sin ellas, esta tesis no hubiera sido posible.

Agradezco al pueblo machiguenga, en especial a los trabajadores entrevistados. Gracias por su apertura, sus ganas de conversar y sus enseñanzas permanentes. Esta tesis se la dedico a ellos.

Gracias a mi asesora de tesis, Martha Rodríguez Achung. Ella ha sido una persona central en mi formación académica y profesional. Le agradezco el haber cultivado en mí, el interés hacia el estudio de la Amazonía. Trabajando con ella, en el proyecto bajo el cual fue posible la realización de esta tesis, es que conocí la zona del bajo Urubamba y a una parte del pueblo machiguenga. Sus conversaciones sobre Amazonía y sus proyectos compartidos tanto en los viajes de campo, como en la oficina y fuera de ella, fueron inspiradores y sembraron mi interés y curiosidad. Gracias por la atención, las ricas discusiones y los aportes a este estudio.

Agradezco a Patricia Ruiz-Bravo López por su apoyo en todo momento. Por haber sido lectora de varias versiones de este texto y haberlo comentado.

Por las valiosas sugerencias y las nuevas ideas; así como por el interés, el tiempo y los ánimos para sacar adelante este estudio.

Gracias a Felix Lossio Chávez por sus ganas especialmente abiertas y atentas a escucharme, leerme e intercambiar ideas. Su apoyo ha sido básico para que mi proyecto se concrete. Le agradezco el haber leído mi texto repetidas veces, habérmelo comentado y compartido sus reflexiones. Gracias por la buena energía y por estar ahí. A él, también le dedico este texto.

Gracias a mi amigo y compañero de trabajo, José Luis Rosales Lassús, por su mirada siempre crítica y objetiva. Sus comentarios y sugerencias orientaron la etapa final de mi estudio. Agradezco también a mi amiga Alejandra Muñoz Gonzales, por sus sugerencias para mejorar esta investigación. Y a Nancy Portugal Gallardo, también por escucharme y dialogar conmigo.

Finalmente quiero agradecer a mis padres por su soporte, cariño, confianza y compañía de siempre. Gracias por estar cerca, atentos a mis necesidades e inquietudes. Gran parte de lo que soy y lo que hago se lo debo a ellos.

Contents

Introducción	5
1. Diseño de la investigación	7
1.1 Objeto de estudio	7
1.2 Preguntas de investigación	8
1.3 Objetivos e hipótesis.....	8
1.4 Metodología de investigación.....	10
2. Marco de análisis: sobre las nociones de progreso y desarrollo.....	13
2.1 Síntesis del surgimiento del progreso y desarrollo como conceptos.....	14
2.2 Enfoque de las Capacidades	18
2.3 Enfoque del Buen Vivir.....	22
3. Contexto y características generales del ámbito de estudio: la comunidad machiguenga en el Perú.....	28
4. Política laboral indígena: Proyecto de Gas de Camisea y contratación de personal nativo machiguenga	34
5. El camino hacia el “progreso”: Trabajo, dinero y comunidad.....	46
5.1. La chacra.....	49
5.2. La empresa	58
6. El progreso cristalizado: Iniciativas e ideas de “progreso” de trabajadores varones machiguengas.....	66
7. El “progreso” más allá de lo monetario: prestigio y nuevos modelos identitarios.....	81
8. A modo de conclusión: reflexiones finales y nuevas preguntas	89
9. Bibliografía.....	95
Anexo.....	100

Introducción

El presente trabajo estudia las ideas de “progreso” identificadas por la población indígena de comunidades machiguengas de la Amazonía peruana con experiencia de trabajo asalariado en grandes proyectos de inversión. En este caso, con experiencia laboral en el Proyecto de Gas de Camisea, cuyo objetivo es la exploración y explotación del recurso gasífero ubicado en la zona del bajo Urubamba, Cusco.

La investigación busca mostrar las tensiones y confluencias que se presentan entre las lógicas “tradicionales y comunitarias” y las lógicas “modernas y capitalistas”. Éstas, como veremos en nuestro análisis, no son lógicas necesariamente excluyentes, sino que también pueden confluir tanto en el discurso como en la práctica de nuestro grupo de estudio.

Esta investigación se hizo en el marco del proyecto “Monitoreo de Acceso y Uso de Recursos Naturales en Comunidades Nativas del Bajo Urubamba: Chokoriari, Shivankoreni y Cashiriari. Programa de Monitoreo de Biodiversidad (PMB). CISEPA-PUCP”, dirigido por la Dra. Martha Rodríguez Achung, profesora e investigadora de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio se realizó entre los años 2009 y 2011 en las comunidades nativas machiguengas mencionadas, ubicadas en el distrito de Echarate, provincia de La Convención, en la selva de Cusco-Perú.

La metodología aplicada ha sido básicamente cualitativa. Nuestro trabajo se basa principalmente en trece entrevistas realizadas a antiguos y actuales trabajadores machiguengas asalariados, pero también en la observación de campo durante cinco meses y en el diálogo con bibliografía que consideramos relevante al desarrollo de nuestras preguntas.



1. Diseño de la investigación

1.1 Objeto de estudio

Esta tesis tiene como objeto de estudio las ideas de “progreso” de la población masculina machiguenga temporalmente asalariada en grandes proyectos de inversión. Entendemos por “ideas de progreso”, las aspiraciones y emprendimientos identificados por el trabajador machiguenga para el mejoramiento de la calidad de (su) vida. Ello incluye, como veremos, la consecución de las propias expectativas, la potenciación del capital humano a través de la formación educativa y el incremento del status social. En suma, nos referimos a lo que los propios actores definen tanto en el discurso como en la práctica como aquello que los ubicaría- a ellos y a su familia- en un mejor status social y económico.

Por población “temporalmente asalariada” nos referimos a un grupo de varones machiguengas que trabajan bajo un régimen de contratación temporal y que perciben un salario establecido por desempeñar sus funciones asignadas (venta de mano de obra nativa, en la mayoría de casos) durante el tiempo de contratación.

Finalmente, por “grandes proyectos de inversión” nos referimos a proyectos de explotación de recursos naturales de gran envergadura (hidrocarburos) para

su venta en mercados internos y externos. En este caso, se hace referencia al Proyecto de Gas de Camisea (PGC).

1.2 Preguntas de investigación

La pregunta central es:

- ¿Qué ideas de “progreso” son identificadas por los machiguengas en el contexto de la experiencia del trabajo temporalmente asalariado en el PGC?

Las preguntas secundarias son:

- ¿Cuáles son las motivaciones de los hombres machiguengas para involucrarse como trabajadores temporalmente asalariados?
- ¿Cómo se articula el modo de vida tradicional con la actividad laboral asalariada?

1.3 Objetivos e hipótesis

Objetivo principal:

Identificar y analizar las ideas que la población masculina machiguenga temporalmente asalariada en el Proyecto del Gas de Camisea señala como fundamentales para su desarrollo y progreso. Explorar con ello el mundo rural indígena, a través de la venta de mano de obra nativa, en su relación con el mundo laboral asalariado. Dar cuenta de las tensiones y confluencias que se presentan entre las lógicas tradicionales y comunitarias y las lógicas capitalistas e industriales.

Objetivos secundarios:

- Identificar las motivaciones que llevan a los machiguengas varones a postular a algún tipo de trabajo relacionado al PGC y las percepciones que tienen sobre él.
- Describir la situación laboral de los machiguengas en el PGC.
- Analizar la confluencia de los dos “mundos laborales” de nuestros interlocutores: la chacra y la empresa.

Hipótesis:

La presencia del gran capital en una zona donde rige la economía “tradicional” o de autoconsumo principalmente, estructura un escenario particular debido a las relaciones que se van construyendo entre los trabajadores temporales nativos y la empresa inversionista. Dado dicho escenario, la hipótesis que se sostiene es que **los ideales de vida de los varones asalariados machiguengas buscan conciliar aspectos del mundo moderno-capitalista y el tradicional-comunitario**. Si bien las ideas de progreso de los nativos machiguengas asalariados tienen como punto de partida y se ven influenciadas por el trabajo asalariado, el trabajador temporal machiguenga busca formas de continuar produciendo dinero y cristalizar sus proyectos de vida en su comunidad, junto a su familia y vinculado a sus hábitos de vida.

1.4 Metodología de investigación

Para el desarrollo de los objetivos he privilegiado el uso de instrumentos cualitativos. En primer lugar, nuestro trabajo se nutre de cinco meses de observación de campo distribuidos entre el 2009 y el 2011 en el marco de la investigación señalada en la introducción. En este periodo, se pudo observar, de modo participante y no participante, lo que nuestras preguntas plantean, dándonos una valiosa fuente de información de primera mano.

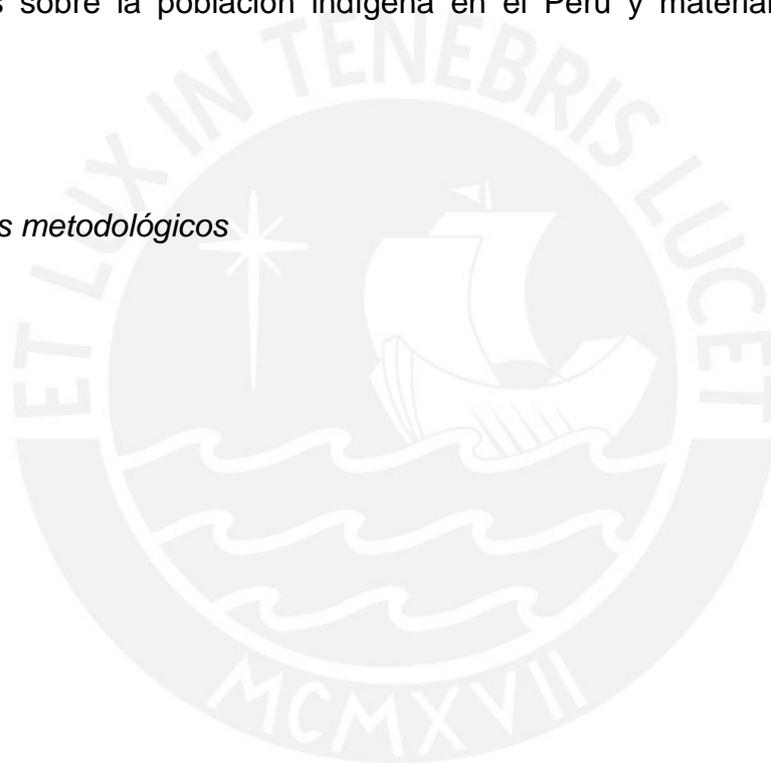
En segundo lugar, he realizado entrevistas a trece trabajadores temporales machiguengas. Los trabajadores entrevistados han sido varones, ya que el Proyecto de Gas de Camisea requiere básicamente de población masculina para trabajar en sus operaciones. De los trece trabajadores entrevistados, once han ocupado algún tipo de cargo(s) en su comunidad nativa de residencia. De los once, seis han formado parte de la junta directiva de su comunidad nativa (jefe, subjefe, secretario, tesorero de la comunidad). Los principales temas desarrollados fueron las ideas y el significado de “progreso”, el significado del “trabajo”, la identificación de los tipos de trabajos desempeñados, las percepciones del trabajo en la empresa y su incidencia en sus modos de vida cotidianos.

Finalmente, se ha complementado ambos métodos con la aplicación de fichas para sistematizar información relacionada a gastos y egresos de los

trabajadores temporales machiguengas y con las conversaciones informales sostenidas con comuneros machiguengas.

Como fuentes secundarias, se utiliza bibliografía específica relacionada a la historia de la idea del progreso, las visiones y conceptos de desarrollo y la noción del Buen Vivir, así como estudios académicos publicados sobre los machiguengas, sus condiciones de vida y situación laboral. También, datos cuantitativos sobre la población indígena en el Perú y material visual de la zona.

Instrumentos metodológicos



- 13 Entrevistas

Cuadro No 1

Código de entrevistado	Edad	Lugar de Nacimiento	Lugar de Residencia	Estado civil/ tiene hijos	Grado de instrucción	Cargos ejercidos en la C.N.	Grupo de edad
Entrevistado 1	24	C.N. Chokoriari	C.N. Chokoriari	Conviviente/ sí	Secundaria incompleta (4to)	Ninguno	20a 29 años
Entrevistado 2	26	C.N. Cashiriari	C.N. Cashiriari	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to) y estudios técnicos	Presidente del club deportivo (año 2005-2006), jefe de la comunidad (año 2007-2009)	
Entrevistado 3	28	CN Chokoriari	C.N. Cashiriari	Conviviente/ sí	Primaria completa (6to)	Vocal de APAFA (año 2006)	
Entrevistado 4	28	C.N. Camisea	C.N. Shivankoreni	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to)	Tesorero de la C.N. Shivankoreni (año 2010-2012)	
Entrevistado 5	31	C.N. Shivankoreni	C.N. Shivankoreni	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to) y estudios técnicos	Secretario de la C.N. Shivankoreni (año 2004), jefe de la C.N. Shivankoreni (año 2005), vicepresidente de COMARU	30 a 39 años
Entrevistado 6	32	C.N. Timpía	C.N. Chokoriari	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to)	Teniente gobernador de la C.N. Chokoriari (años 2005-2008)	
Entrevistado 7	34	C.N. Shivankoreni	C.N. Shivankoreni	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to)	Jefe de la C.N. Shivankoreni (años 1999-2000), dirigente COMARU (años 2000-2003), teniente gobernador (año 2008), sub jefe de C.N. Shivankoreni (años 2010-2012)	
Entrevistado 8	39	Quebrada Mipaya	C.N. Chokoriari	Conviviente/ sí	Secundaria incompleta (2do)	Presidente APAFA (año 2009), carpintero de C.N. Chokoriari (año 1997 - 2009)	
Entrevistado 9	39	CN Cashiriari	CN Cashiriari	Conviviente/ sí	Secundaria incompleta	Jefe de la C.N. Cashiriari (año 1996-1997), secretario de la C.N. Cashiriari (año 1990), tesorero de APAFA (año 2006), jefe de la C.N. Cashiriari (año 2011)	
Entrevistado 10	43	CN Cashiriari	CN Cashiriari	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to)	Registrador civil de la comunidad desde el año 1996	40 a más años
Entrevistado 11	44	Quebrada Mipaya	C.N. Chokoriari	Conviviente/ sí	Primaria completa (6to)	Motosierrista de C.N. Chokoriari, promotor de ganado vacuno (no precisa año)	
Entrevistado 12	51	C.N. Koribeni	C.N. Shivankoreni	Conviviente/ sí	Secundaria completa (5to)	Tesorero de la C.N. Shivankoreni (año 2006), secretario de la C.N. Shivankoreni (año 2010-2012)	
Entrevistado 13	52	CN Cashiriari	C.N. Cashiriari	Conviviente/ sí	Primaria incompleta	No precisó	

- Material visual tomado del archivo fotográfico *Rodríguez A. Martha et al. Monitoreo de Acceso y Uso de RRNN en CCNN del Bajo Urubamba. CISEPA-PUCP 2008-2011.*
- Exploración/ observación en campo: Tanto las comunidades nativas donde se ha hecho el trabajo de campo, como la planta de gas de Malvinas.
- Bibliografía relacionada a temas de desarrollo, trabajo, datos sociodemográficos.

2. Marco de análisis: sobre las nociones de progreso y desarrollo

Los conceptos con los que dialogaré en este trabajo serán el de de progreso y el de desarrollo. Analizaremos desde dos entradas diferentes los enfoques de desarrollo.

Estudiaremos la idea de progreso en el caso de estudio tomando como referencia conceptual la investigación de Robert Nisbet (1980); así como las perspectivas de desarrollo desde el enfoque de Amartya Sen como libertad y desarrollo de capacidades (2000). Este autor propone una concepción del desarrollo en torno a las libertades humanas y la razón, poniendo como prioridad lo que la gente pueda “hacer y ser” y no en lo que ella pueda “tener”. También se estudiará el progreso visto como “buen vivir”, como una reacción y alternativa a los conceptos convencionales sobre el desarrollo (Gudynas: 2011).

2.1 Síntesis del surgimiento del progreso y desarrollo como conceptos

Robert Nisbet en su texto “Historia de la Idea del progreso” (1980) investiga el significado de la idea del progreso con mayor profundidad desde el siglo XVIII hasta fines del XX y se pregunta por la evolución de este concepto.

De acuerdo a Nisbet, en Grecia antigua, se concebía el progreso como ligado a la acumulación de conocimientos. Agrega que en la historia de Occidente y también en la Edad Media existía mucho respeto por la acumulación de saber, la ciencia y la razón. Tanto era dicho respeto que resultaba difícil desligar la procedencia del progreso de dichos valores. Dice el autor que durante mucho tiempo no hubo en Occidente una idea más ni tan importante que la fe en el progreso. No obstante, hubo otras como la justicia, la igualdad, la libertad, la comunidad.

Nisbet explica el contenido de la noción de progreso a partir de dos aproximaciones históricas que considera distintas, pero relacionadas. Una primera idea se refiere al progreso como “el lento y gradual perfeccionamiento del saber en general, de los conocimientos técnicos, artísticos y científicos, de las múltiples armas con que el hombre se enfrenta a los problemas que emplea la naturaleza o el esfuerzo humano por vivir en sociedad”. (Nisbet 1980: 21)

Según describe Nisbet, la segunda noción de progreso “se centra más bien en la situación moral o espiritual del hombre en la tierra, en su felicidad, en

su capacidad para liberarse de los tormentos que le infligen la naturaleza y la sociedad, y por encima de todo en su serenidad o su tranquilidad”. (Nisbet 1980: 21). Para esta corriente el objetivo del progreso es el perfeccionamiento cada vez mayor de la naturaleza humana.

No obstante, según Nisbet, existían quienes pensaban que las dos corrientes señaladas líneas arriba (conocimiento y felicidad) tenían una relación inversamente proporcional.¹ “A. J. Toynbee afirma que basta detectar la aparición de un momento de avance tecnológico para estar seguro de que al mismo tiempo se está dando una decadencia desde el punto de vista moral”. (Nisbet 1980: 21). Sostiene Nisbet que existían también pensadores de la época clásica y cristiana quienes sostuvieron que el principio de los tiempos fue una edad de oro y que luego de eso surgió una etapa de degeneración; como también hubo griegos y romanos, hombres del comienzo del cristianismo, del Medioevo, de la época moderna, quienes pensaron lo contrario, que el comienzo de la humanidad fue desgraciado y que la salvación solo era posible mediante un aumento de los conocimientos.

Cabe mencionar que la fe en el progreso de la humanidad también estuvo ligada a otras creencias occidentales consideradas excluyentes y detestables, como lo que ocurrió en siglo XIX y comienzos del XX con algunos pensadores quienes creían que el progreso era posible solo si estaba asociado a determinadas razas.

¹ Nisbet relata brevemente en su texto la leyenda griega de la caja de Pandora y el mito judío del Jardín del Edén de Adán y Eva. En ambas leyenda/ mitos el saber se contrapone a la felicidad. Las ansias y la curiosidad por el saber conlleva a que en ambas historias sus protagonistas tengan un final eximido de todo futuro/ destino armonioso, feliz, placentero.

La idea de progreso alcanzó su cénit en el periodo que va de 1750 a 1900, tanto en la mentalidad popular como en los círculos intelectuales. De ser una de las ideas importantes de la civilización, pasó a convertirse en la idea dominante, incluso teniendo en cuenta la creciente importancia de ideas como las de igualdad, justicia social, soberanía popular, que también fueron focos directrices durante ese periodo. (Nisbet 1980: 243)

Sostiene Nisbet que durante el periodo que va de 1750 hasta 1900 es visible ver el origen y desarrollo de la secularización de la idea de progreso, la cual se separa de Dios para pasar a convertirse en un proceso histórico mantenido y movido por causas naturales. No obstante, durante el siglo de las Luces (siglo XVIII) que es cuando comenzó el proceso de secularización de la idea de progreso, habían hombres quienes seguían pensando en el papel de la Providencia en este proceso; es decir creían en el progreso sin desligarse de sus creencias y la cristiandad. Tampoco durante el siglo XIX llegó a desaparecer el cristianismo de la historia de la idea de progreso. Es más, el siglo XIX es uno de los dos o tres periodos de mayor auge de toda la historia de la religión en Occidente, es el siglo en el que aparecen y se extienden muchas religiones nuevas, como los mormones, los adventistas, los positivistas. Durante el siglo XIX la palabra “ciencia” empieza a tomar mayor predominancia y fuerza. Así la religión haya permeado el campo de la ciencia, ésta última también adquirió mayor protagonismo en este siglo.

En el siglo XVIII y XIX existe una afinidad notable entre la idea de progreso y la idea del progreso económico. Dice Nisbet que esta afinidad era especialmente remarcable en el siglo de las Luces. Aunque hubo también quiénes se negaban a creer en los beneficios de la industria y el comercio. “De

1750 a 1900, había hombres que basaban su fe en principios físicos o biológicos, otros en principios económicos, tecnológicos y hasta religiosos o metafísicos, pero todos tenían fe en el progreso.² Para la mayoría de los occidentales, el progreso era, en palabras de Herbert Spencer “no un accidente, sino una necesidad””. (Nisbet 1980: 252)

Marcel Valcárcel (2006) dice que : “El concepto desarrollo es heredero de la noción occidental de progreso surgida en la Grecia clásica y consolidada en Europa durante el periodo de la Ilustración bajo el supuesto que la razón permitiría descubrir las leyes generales que organizan y regulan el orden social y así poder transformarlo en beneficio de la gente”³. (Valcárcel 2006: 4)

Agrega Valcárcel (2006):

Nisbet estaba convencido que la idea de progreso había contribuido más que cualquier otra, a lo largo de 25 siglos de historia de occidente, tanto a fomentar la creatividad en los más diversos campos como alimentar la esperanza y la confianza de la humanidad y de los individuos en la posibilidad de cambiar y mejorar el mundo (...). Ahora bien, el concepto desarrollo fue antecedido por otros términos además de progreso, como civilización, evolución, riqueza y crecimiento. (Valcárcel 2006: 4)

Valcárcel sostiene que la expresión desarrollo adquiere mayor legitimidad en 1949 cuando el presidente de Estados Unidos, Harry Truman, en su discurso de inauguración de mandato hace referencia a distintas partes del planeta como mundo subdesarrollado y propone luchar contra esa situación erradicando el comunismo. A partir de ese momento desarrollo y subdesarrollo

² Existían escépticos y enemigos de la fe en el progreso, pero era una minoría, sostiene Nisbet.

³Para mayor información, revisar: http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/images/documentos/marcel_valcarcel.pdf

fueron dos expresiones que empezaron a ser usadas con mayor frecuencia por organismos internacionales como términos que explicaran las diferencias socio-económicas entre los países del norte y los del sur. (Valcárcel 2006: 5)

2.2 Enfoque de las Capacidades

En la década del ochenta Amartya Sen propone pensar el desarrollo desde el enfoque de las capacidades. Sen plantea que el referente del desarrollo no es el crecimiento económico, como sostenían los partidarios de la modernización⁴, sino los propios seres humanos. Una de las premisas del desarrollo debe ser acrecentar las capacidades de la gente: lo vital es el dominio que tiene la gente sobre sus propias vidas, sobre el azar y las circunstancias y no lo contrario.

⁴ Como sostienen en sus respectivos textos, Martha Rodríguez (2005), Alberto Acosta (2009), Marcel Valcárcel (2006), el enfoque de la Modernización argumentaba que el desarrollo era un proceso que debía emprenderse en América Latina, África, Asia y Oceanía reproduciendo las condiciones que caracterizaban a las naciones más avanzadas económicamente. Rodríguez Achung (2005) sostiene que “Las teorías predominantes sobre el desarrollo en los años cincuenta y sesenta del siglo XX equiparan el desarrollo con el crecimiento económico, es decir, con el progreso material”. (Rodríguez 2005: 46). Sostienen los autores que bajo el enfoque de la Modernización, el desarrollo es visto como crecimiento económico, la acumulación de capitales es el eje central del desarrollo y ésta es posible gracias al incremento del desarrollo industrial. Sostienen Acosta y Valcárcel que industrialización, tecnificación de la agricultura, elevación de la productividad son los tres pilares básicos de la Modernización. Este enfoque busca desprenderse de lo tradicional (visto como agricultura de subsistencia, limitada productividad, cero articulaciones con el mercado, generaciones venideras con las mismas oportunidades que las generaciones anteriores), pues lo considera un obstáculo para el desarrollo. Busca poner en práctica los tres pilares básicos para con ello generar crecimiento económico, el cual será distribuido a la población por el mercado. El enfoque de Modernización, también conocido como el modelo hegemónico occidental, es criticado porque en los años 60 se amplió la brecha entre países desarrollados y los subdesarrollados. Emergió la terciarización de la fuerza de trabajo, los barrios marginales, aumentó la pobreza y la desigualdad en el llamado Tercer Mundo. Asimismo, su carácter ahistórico, soslayó la conquista y el colonialismo, con sus respectivas secuelas de dominación, desestructuración y explotación para intentar dar una explicación al porqué del subdesarrollo de los países del Tercer Mundo. Para mayor detalle, revisar: RODRÍGUEZ Achung, Martha. *Desarrollo, pobreza-exclusión social y manejo de espacios socio ambientales en el mundo rural*. : Université Catholique de Louvain, Bélgica 2005; ACOSTA, Alberto. *La Maldición de la Abundancia*. Comité Ecuménico de Proyectos CEP. Quito 2009; VALCÁRCEL Carnero, Marcel: http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/images/documentos/marcel_valcarcel.pdf Lima 2006.

El enfoque de las capacidades gira en torno a la razón y las libertades humanas. El desarrollo es visto como un proceso de expansión de capacidades humanas, individuales y colectivas para realizar actividades elegidas libremente, en las que el mercado es complementario y no lo principal. La importancia del enfoque de Sen radica en lo que la gente pueda “hacer y ser” (functionings) y no en lo que ella puede “tener”. Según sus propias palabras, “el desarrollo consiste en la eliminación de algunos tipos de falta de libertad que dejan a los individuos pocas opciones y escasas oportunidades para ejercer su agencia razonada. La eliminación de la falta de libertades fundamentales- es lo que sostenemos aquí- es una parte constitutiva del desarrollo”. (Sen 2000: 16)

Las principales fuentes de privación de libertad serían la escasez de oportunidades económicas en forma de extrema pobreza, la falta de asistencia básica sanitaria, la falta de educación, el exceso de intervención de regímenes autoritarios u opresivos recortando la participación en la vida social, política, económica de la comunidad⁵.

Sen plantea la relación entre la riqueza económica y la capacidad para vivir como queramos, es decir, “para vivir bien mientras se esté vivo”.

⁵ Sen investiga cinco tipos de libertades instrumentales, las que contribuyen a la libertad general que tienen los individuos para vivir como les gustaría: 1) las libertades políticas, como libertad de expresión y derecho a votar, por ejemplo, o dicho de otro modo, los derechos humanos; 2) las oportunidades sociales, como los servicios educativos y servicios básicos; 3) los servicios económicos, como la oportunidad de participar en el comercio, la producción, de utilizar los recursos económicos para consumir, producir, realizar intercambios; 4) las garantías de transparencia, como las garantías de divulgación de información clara y veraz para prevenir la corrupción en sus diferentes aristas; y 5) la seguridad protectora, como una red de protección social (prestaciones por desempleo, ayudas económicas fijadas por ley para los más pobres, mecanismos para aliviar las hambrunas, etc.) que impida que la población afectada por el sistema económico caiga en la miseria y/o muerte. De acuerdo al autor, todas estas libertades están relacionadas entre sí, pueden reforzarse mutuamente y tienden a contribuir a la capacidad general de las personas para vivir más libremente.. “La tesis de que la libertad no sólo es el objetivo primordial del desarrollo sino también su medio principal está relacionada con estas conexiones”. (Sen 2000: 57)

Argumenta que la riqueza y los bienes son “admirables medios de uso general para tener más libertad con la que poder llevar el tipo de vida que tenemos razones para valorar” (Sen 2000: 30). Añade que:

“una concepción satisfactoria del desarrollo debe ir mucho más allá de la acumulación de la riqueza y del crecimiento del producto nacional bruto y de otras variables relacionadas a la renta (...); sencillamente, no es suficiente fijarse como objetivo básico la maximización de la renta o la riqueza, que, como señaló Aristóteles, “no es más que un instrumento para conseguir otro fin” (...). El desarrollo tiene que ocuparse más de mejorar la vida que llevamos y las libertades de que disfrutamos. La expansión de las libertades que tenemos razones para valorar no sólo enriquece nuestra vida y la libera de restricciones, sino que también nos permite ser personas sociales más plenas, que ejercen su voluntad propia e interactúan con- e influyen en- el mundo en que viven” (Sen 2000: 30,31)

Es decir personas con lo que Sen denomina el “aspecto de agencia” del individuo, o dicho de otro modo, “persona que actúa y provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos” (Sen: 2000). Con esto se refiere por ejemplo, a que las personas tengan la oportunidad de participar en la decisión de sacrificar un modo tradicional de vida para escapar de la extrema pobreza o de la reducida esperanza de vida al nacer, o dejar de preservar algunas características de la tradición porque son incompatibles con los cambios económicos o sociales que puede ser necesario introducir por otras razones. De acuerdo a Sen, y siguiendo la perspectiva del desarrollo basado en la libertad, la elección de las tradiciones que deban mantenerse no es una decisión cerrada, ni una decisión que deban tomar lo que él denomina “los guardianes de la tradición”. “La indicación de que existe un conflicto real entre la preservación de la tradición y las ventajas de la modernidad exige una resolución en la que participe todo el mundo (...), para que pueda ser resuelta por los miembros de la sociedad y decidida por ellos.”

(Sen 2000: 51). Impedir la libertad de participación por causa de valores tradicionales (costumbres políticas, religiosas, etc.) suprime la legitimidad y la necesidad de que las personas afectadas elijan qué quieren y por qué.

La libertad vista como medio y fin del desarrollo, coloca al individuo como persona que participa activamente en la configuración de su propio destino (ser con agencia) y no como receptores pasivos de los programas de desarrollo. “El Estado y la sociedad tienen un gran papel que desempeñar en el reforzamiento y en la salvaguardia de las capacidades humanas. Su papel es ayudar, no proporcionar algo ya acabado. El enfoque de los fines y medios del desarrollo basado en la libertad reclama nuestra atención.” (Sen 2000: 75)

Hemos escogido tomar el enfoque de las capacidades de Sen para analizar las ideas de “progreso” de los trabajadores machiguengas, pues creemos que la propuesta de Sen bien puede ser aplicada a lo que los entrevistados han nombrado como formas de “superarse”, “avanzar”, “tener algo para el futuro”. El empleo asalariado no les ha otorgado únicamente capacidad adquisitiva a los entrevistados. El contexto laboral, con todo lo que ello implica (socialización, nuevas rutinas, experiencia de trabajo, etc.), ha dotado de agencia a los machiguengas entrevistados para participar más activamente en la formación de su vida. El machiguenga entrevistado visibiliza ganas e interés por mejorar su calidad de vida y su libertad para actuar en el entorno que le rodea.

2.3 Enfoque del Buen Vivir

Según Eduardo Gudynas⁶ (2011), el Buen Vivir es un concepto que agrupa diversas posturas que coinciden en cuestionar el modelo de desarrollo hegemónico occidental⁷ y en buscar cambios apelando a otro tipo de relación entre las personas y la naturaleza.

En primer lugar el Buen Vivir no presenta una secuencia histórica – lineal- que deba repetirse. Viteri Gualinga⁸ (2002) coincide con la posición de Gudynas y sostiene que para las sociedades indígenas y su comprensión del sentido que tiene y debe tener la vida no existe el concepto de “desarrollo”, como un proceso lineal (que establezca un antes y un después) y dicotómico (subdesarrollo y desarrollo) por el que deban transitar sus individuos a fin de lograr el bienestar, como sucede con las sociedades occidentales (Viteri: 2002).

En segundo lugar, el Buen Vivir reconoce la naturaleza como sujeto de derechos, no existe una dualidad que separe la sociedad de la Naturaleza. Como afirma Gudynas, uno contiene al otro y son complementarios e inseparables, se abandona la postura antropocéntrica de la naturaleza y el entorno al servicio del hombre. Cuestiona el dualismo de la Modernidad que separa al hombre de la naturaleza y convierte a ésta última en algo dominable, manipulable, apropiable. Pone en evidencia otras maneras de relacionarse con el entorno que no busque separar lo “civilizado” de lo “salvaje”.

⁶ Gudynas, E. 2011. Buen Vivir. Germinando alternativas al desarrollo. América Latina en Movimiento, ALAI, No 462: 1-20; Febrero 2011, Quito. Revisar: <http://www.otrodesarrollo.com/buenvivir/GudynasBuenVivirALAI2011.pdf> Revisado en octubre 2011

⁷ O enfoque de modernización, reseñado en el pie de página # 2.

⁸ Viteri, C. 2002. Visión indígena del desarrollo en la Amazonía. Polis. Revista de la Universidad Bolivariana, año/ vol. 1, número 003. Universidad Bolivariana. Santiago, Chile. p. 1

En tercer lugar, el Buen Vivir cuestiona el bienestar entendido como un asunto de ingresos económicos o posesión material. El Buen Vivir pone el acento en la calidad de vida, pero no la reduce al consumismo (o la obsesión en el consumo) a través del mercado. Viteri por su parte, afirma que el Buen Vivir cuestiona el concepto de riqueza y pobreza determinado por la acumulación de bienes materiales.

En cuarto lugar, el Buen Vivir reconceptualiza la calidad de vida o bienestar en formas que no dependen solamente de la posesión de bienes materiales o los niveles de ingreso y le otorga importancia a la felicidad y el buen vivir espiritual. En quinto lugar, el Buen Vivir identifica valores inherentes a lo no-humano por lo tanto no puede ser reducido a una postura materialista.

Como dice Viteri⁹, el Buen Vivir es más una postura holística a cerca de la que debe ser la meta del ser humano, la cual consiste en buscar y/o crear las condiciones materiales y espirituales para construir y mantener el Buen Vivir, definido también como “vida armónica” en castellano, “allí káusai” o “súmac káusai” en runa shimi (quichua).

Por otra parte, el concepto de pobreza de acuerdo a Viteri en la visión indígena tiene dos aristas. La primera es la “tradicional” que hace referencia a la ausencia de chacra o carencia de cultivos de productos básicos, resultando en inseguridad alimentaria. Se tratan de situaciones circunstanciales que se

⁹ Ibid. p. 1

pueden resolver apelando a las costumbres o criterios básicos de organización indígena, como son el intercambio recíproco y la solidaridad. La segunda es la pobreza vista desde la “modernidad”, ésta es crónica y se refiere a lo material y monetario¹⁰.

Viteri argumenta que los pueblos indígenas han ido asimilando el término desarrollo y que es común escuchar en los discursos indígenas este término asociado a la pobreza. Agrega que la utilización de los términos desarrollo y pobreza en el discurso indígena se enmarca en el enfoque occidental, al punto de que pareciera que los pueblos indígenas hubieran asumido como su máximo ideal el bienestar entendido como acceso a servicios y bienes y la satisfacción de necesidades. Dice el autor: “es decir que su destino está ineludiblemente orientado a transitar por el sendero trazado por occidente y que en consecuencia su existencia se debate en el dilema de optar por la tradición o la modernidad” (Viteri: 2002). Agrega que si bien tiempo atrás fueron los misioneros los vectores de la visión del paradigma del desarrollo, ahora los centros educativos, las ONGs y la misma dirigencia indígena a través de sus proyectos de “desarrollo integral”, han acuñado en sus discursos políticos y de reivindicación de derechos, una visión desarrollista que pareciera que colocara a las sociedades indígenas como colectividades “en vías de desarrollo”.

¹⁰ Según Viteri, la adopción del criterio de pobreza material y monetaria surge como consecuencia de las transformaciones por las cuales están pasando los pueblos indígenas, la reducción de las capacidades de resolución autónoma de las necesidades, impuestas por el sistema educativo del Estado, la extensión de la frontera colonizadora, la creciente actividad extractiva de hidrocarburos, los procesos de urbanización de las comunidades indígenas amazónicas, los distintos canales de relación con la sociedad urbana.

Viteri nos dice que el desarrollo es un concepto típicamente occidental que puso a las colonias en la categoría de países sub-desarrollados o del tercer mundo y a los pueblos indígenas como grupos con un tipo de vida “periférico”, “primitivo”, “tradicional”.

Todo esto con una insinuación implícita de que la superación de la “pobreza” indígena supone el acceso a los “beneficios de la modernidad”, cuyo camino es la “integración” al mercado, como el camino que conduce directo al desarrollo. Para lo cual los indígenas deben dejar de insistir en sus “tradiciones no rentables”, renunciar a sus bases locales de subsistencia y olvidarse de sus capacidades de gestión autónoma, para pasar a ser fuerza de trabajo, permitir el libre acceso a las actividades extractivas del subsuelo y de la biodiversidad y pasar a depender del Estado para que le resuelvan sus necesidades. (Viteri: 2002)

Sin embargo, agrega que a pesar de la hegemonía del discurso del desarrollo, los pueblos indígenas van demostrando que es posible construir el Buen Vivir recreando sus propios paradigmas, adoptando dinámicas económicas y conocimientos occidentales y adaptándolos a sus propias realidades (pequeños bancos indígenas, programas turísticos, por ejemplo), empoderándose y fortaleciendo sus capacidades autónomas e interdependientes de resolución de las necesidades y manejo de conflictos internos. Como dice Viteri, los nuevos procesos económicos que se insertan en las dinámicas originales “constituye la generación de propias y auténticas formas de modernidad- para llamarlo de alguna manera- que los pueblos indígenas se encuentran desarrollando.” (Viteri: 2002). Alberto Chirif dice al respecto:

“una diferencia entre esas sociedades aludidas es que en el Perú existen pueblos indígenas que a pesar de estar insertos en las redes

nacionales que dominan el conjunto del país (de las que derivan sus peores problemas: contaminación de sus hábitats, intercambio desigual con el mercado, pérdida de conocimientos propios adecuados a su realidad a cambio de rudimentos adquiridos en la escuela y otros), mantienen un grado de autonomía que les permitiría, con una mejora sustantiva de los servicios sociales del Estado, fortalecer una opción de desarrollo basada en las capacidades de su gente para manejar de manera sostenible el medio ambiente y no sólo en el incremento del PBI". (Chirif: 2010)

Volviendo a Viteri, éste añade que si bien las iniciativas mencionadas líneas arriba se ubican en su fase incipiente, están progresivamente dando resultados en lo que a búsqueda de soluciones a necesidades monetarias se refiere. A pesar de ello, en los indicadores econométricos de pobreza, las comunidades de la selva siguen figurando como las más pobres entre las pobres, ésto principalmente porque se toman en cuenta indicadores relativos a ingresos económicos, acceso a bienes y servicios, empleo, etc. y no valoran por ejemplo los conocimientos, los sistemas de producción y organización de los cuales se sirven para la satisfacción autónoma de sus necesidades, la biodiversidad de los territorios, la calidad (o deterioro) del medio ambiente, la identidad cultural, etc.

A modo de conclusión, Viteri insiste en que la solución de las necesidades no es la aplicación de la lógica del desarrollo, sino el fortalecimiento del Buen Vivir desde la familia, pasando por el espacio local, hasta llegar al Estado. El Buen Vivir y su aplicación en las actividades económicas, sociales y culturales puede significar el surgimiento y emprendimiento de paradigmas alternativos al desarrollo.

Gudynas nos dice a modo de reflexión final:

Un balance final de este breve recorrido permite señalar que el Buen Vivir emerge como un término de encuentro de los cuestionamientos frente al desarrollo convencional, y la vez como una alternativa a éste. Se incorporan las perspectivas, e incluso el talante, de saberes indígenas, y también otras corrientes alternativas occidentales. En este contexto debe quedar claro que el Buen Vivir no debería ser entendido como una re-interpretación occidental de un modo de vida indígena en particular. Tampoco es un intento de regresar o implantar una cosmovisión indígena que suplante el desarrollo convencional. En realidad el Buen Vivir se delimita como una plataforma donde se comparten diversos elementos con una mirada puesta en el futuro (...). (Gudynas: 2011)

El enfoque del Buen Vivir tiene más relación con la forma de vida tradicional del grupo machiguenga. Hemos escogido relacionar este enfoque a la presente tesis, pues consideramos que las ideas de “progreso” del trabajador nativo entrevistado tienen una visión que busca mejorar la calidad de vida, pero sin dejar de lado los hábitos y costumbres. A partir de las entrevistas analizadas más adelante, veremos en qué sentidos los actores piensan mantener el vínculo con sus formas de vida tradicionales conjugándolas con las modernas. Trataremos de dar cuenta también en qué momento se desdibuja éste intento de confluencia, generando una tensión.

3. Contexto y características generales del ámbito de estudio: la comunidad machiguenga en el Perú

La población indígena machiguenga pertenece a la familia etnolingüística Arawac, una de las culturas americanas más ancestrales. Está asentada en el Sur Oriente del Perú, a lo largo del Río Urubamba¹¹, una minoría en la zona de Apurímac, otros en la zona del Manu y Alto Madre de Dios. La zona donde habitan los nativos machiguengas es considerada una de las de mayor diversidad biológica del mundo, según un estudio hecho por el *Smithsonian Institution and Conservation International* en el año 2000 (Rosengren 2005).

Según el censo peruano de 1993, se registraron 8679 machiguengas¹². Sin embargo, para algunos investigadores, dado que no fue censada toda la población, ésta podría llegar a 10,000 habitantes (Rosengren 2005).

Mapa No 1

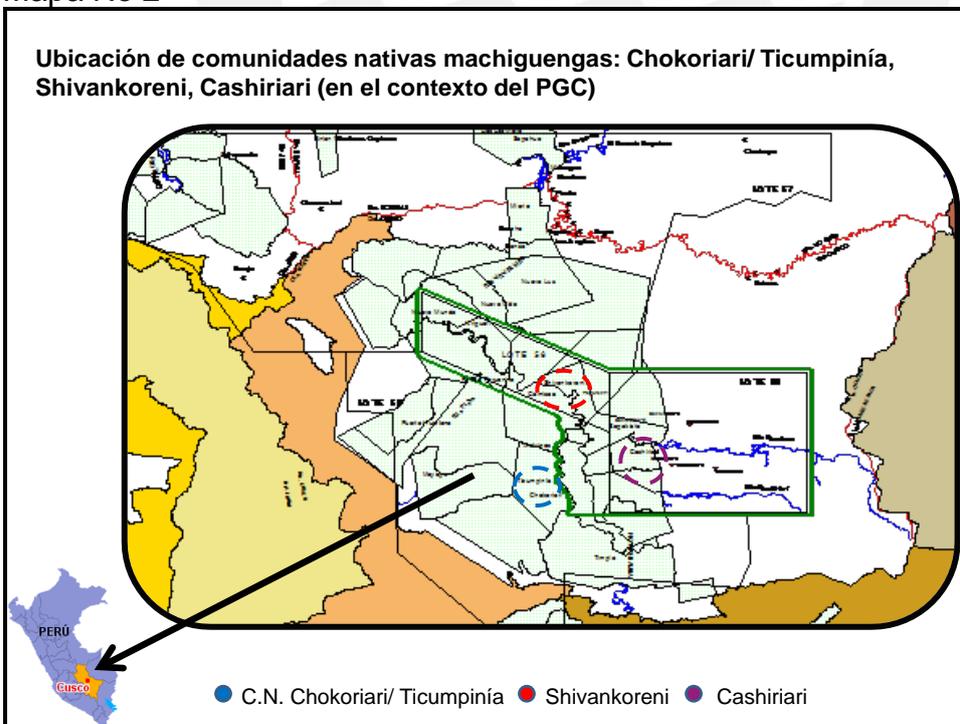
¹¹ Según estudios de Rosengren (2005), unos 4000 machiguengas estarían asentados en la zona del bajo Urubamba y unos 2000 en la zona del alto Urubamba. Nos explica el autor que la cuenca del río Urubamba se divide en baja y alta por sus características topográficas. Estando la parte alta caracterizada por su accidentado paisaje, con cumbres sinuosas y estrechos valles; mientras que la baja por sus grandes planicies ribereñas y colinas de ondulación tenue. Para mayor detalle, véase: Rosengren, Dan. *Los Matsigenka*, Quito: Balboa: FLACSO: Smithsonian Tropical Research Institute, 2005.

¹² La pregunta para dicha categoría y sus alternativas de respuesta, aplicable a personas de 5 años y más en el Censo de 2007 dice: “El idioma o dialecto materno aprendido en su niñez es: Quechua, Aymara, Asháninka, Otra lengua nativa, Castellano, Idioma extranjero”. No están disponibles los resultados del Censo 2007 para la opción ‘Otra lengua nativa’. De allí que se recurre al Censo 1993. Por otra parte, el Censo Nacional de 1993 registró 22.639.443 habitantes, de los cuáles 239.674 (1.06 %) corresponde a la población total en las comunidades indígenas censadas. En el Censo Nacional del 2007 se registraron 28.220.764 habitantes, de los cuáles 332.975 (1.18 %) corresponde a la población total en las comunidades indígenas censadas. Con esto, se dice que la tasa de crecimiento anual promedio de la población indígena censada es 2.3%. Véase: <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/5/37635/PERU-ArturoArias.pdf> y <http://www1.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0001/indicado.htm>. Revisado en Julio del 2010.



Fuente: Elaboración propia. En base a <http://www.bookingbox.org/peru/cusco/nederlands/reis-club-la-convencion-algemene-informatie.html>, <http://www.google.com.pe/imgres?imgurl=http://www.lizadventure.com/img/mapa02.gif>. Páginas web revisadas en 2010.

Mapa No 2



Fuente: Rodríguez Achung, Martha Informe de Monitoreo de Acceso y Uso de Recursos Naturales en Comunidades Nativas del bajo Urubamba, Cusco- Perú 2008.

La zona habitada por los machiguengas registra datos desde el siglo XVI cuando, de acuerdo a Rosengren, los primeros misioneros empezaron a llegar. La presencia de dichos actores se intensificó durante el siglo XX con la llegada de la orden dominica, quienes comenzaron a trabajar en el territorio habitado por los machiguengas de manera permanente. En el año 1902 se construyó la primera base misionera en la zona del Urubamba. En los años posteriores, se instalaron más bases. El misionero se asentaba en las comunidades con el fin de evangelizar a los indígenas, establecer centros de salud y escuelas y reorganizar espacial y socialmente a los nativos¹³.

A fines del siglo XIX e inicios del XX se da el periodo de explotación cauchera, con repercusiones trágicas para los machiguengas (Rosengren 2005). Las condiciones de trabajo alcanzaron niveles inhumanos y degradantes para con los nativos. La extracción del caucho y la mano de obra forzada afectaron las formas de asentamiento de los machiguengas; pues muchos de éstos, para huir de los caucheros, se trasladaron hacia zonas recónditas donde no pudieran ser encontrados. Otros, por efectos de la industria gomera, se concentraron dentro y en los alrededores de las áreas de extracción del caucho. Mucha población machiguenga sufrió y murió no sólo por el maltrato

¹³ Relata un misionero dominico sobre su labor en la zona del Urubamba: “*Si los machiguengas vienen a hacerle la chacra y casa, la recompensa, más que justa, es sobreabundante. Si el misionero tiene, nada escatima. Y procura que no falten de su almacén las cosas más indispensables para la vida: menaje de cocina, herramientas, ropas de vestir, frazadas, mosquiteros y, más que nada, medicinas. Visita a los enfermos; les administra los remedios más convenientes, según su ciencia; pone inyecciones, se va, y no pide nada (...) Además de regalar muchas cosas y dar en abundancia otras, por los pequeños trabajos que los machiguengas hacen por él, no es traficante, como lo son los demás vecinos. Ahora, en que por las necesidades del vivir, y principalmente por la educación misma de los nuevos, el misionero organiza trabajos para irles enseñando el valor de las cosas, las maneras de conseguirlas con el propio esfuerzo y el modo de hacer fructificar la tierra, lanzando él mismo al mercado algunos productos, no lo hace por afán de riqueza, sino por necesidad, pues no siempre se pueden regalar las cosas, ni es pedagógico hacerlo*”. (Ferrero 1966: 291, 292)

de los caucheros, sino también por la propagación de diversas enfermedades.

Sostiene Rosengren:

De los diferentes barones que explotaban los recursos de la zona habitada por los matsigenka, el más afamado o infame, es Carlos Fitzcarraldo, cuya habilitación comercial de una conexión entre los sistemas fluviales del Urubamba y Madre de Dios fue glorificada en la película "Fitzcarraldo" (...) Para los indígenas de la zona del Urubamba, Fitzcarraldo y otros barones del caucho significaron el terror y la persecución sin compasión de la población local. (Rosengren 2005: 30)

En 1920 se da la crisis del caucho debido a la decadencia de su producción (cantidad y precio) por la gran competencia inglesa y holandesa en el continente asiático, con lo que las empresas caucheras en la zona machiguenga desaparecen paulatinamente.

A partir de la segunda mitad del siglo XX hay una preocupación por la organización y formalización de los indígenas amazónicos en el Perú, lo cual incluye a la población machiguenga. Durante el gobierno militar de 1974 se titulan las tierras ocupadas por los indígenas amazónicos. Se promulgó la Ley de las Comunidades Nativas (Decreto Legislativo D.L. 20653), la que concede a las comunidades nativas personería jurídica y derechos territoriales imprescriptibles e inembargables. Dicha ley fue modificada en 1978 (D.L. 22175) y en 1993 volvió a ser alterada suprimiendo el carácter de imprescriptibilidad, propiciando condiciones viables para que los territorios indígenas puedan ser introducidos a la compra-venta de tierras¹⁴.

¹⁴ Para mayor información revisar: www.cepes.org.pe, www.dar.org.pe/legis/normas_indigenas

En 1980 se funda la primera organización nacional indígena, la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP). En 1987 se crea la Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Perú (CONAP). Ambas organizaciones cuentan con federaciones que agrupan a distintas comunidades amazónicas, como la Central de Comunidades Nativas Machiguengas del Bajo Urubamba (CECONAMA), vinculada a CONAP y el Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU) relacionado a AIDSESP¹⁵.

Actualmente, la ejecución de grandes inversiones hidrocarburíferas y los consecuentes conflictos sociales¹⁶ son los grandes temas que involucran a la población indígena amazónica. A fines de la primera década del siglo XXI, en la segunda mitad del 2007, se presentan una serie de proyectos de decretos legislativos formulados sin previa consulta a los pueblos y comunidades indígenas y considerados dañinos para su desarrollo y contradictorio con sus derechos.

En el año 2008-2009, surgen protestas continuas de parte de las poblaciones indígenas por el paulatino deterioro de la seguridad jurídica de sus territorios, cuyas modificaciones comenzaron en 1993. Las comunidades nativas demandaban el cumplimiento del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la necesidad de ajustar la legislación nacional

¹⁵ Para mayor detalle revisar: BARCLAY, Frederica, RODRÍGUEZ ACHUNG, Martha, et. al. Amazonía 1940- 1990: el extravío de una ilusión. Roma : Terra Nuova ; Lima : PUCP. CISEPA, 1991

¹⁶ En el mes de noviembre 2011 la Defensoría del Pueblo reportó 220 conflictos, de los cuales 125 son socioambientales, lo que equivale al 56.8% del total de conflictos registrados en el Perú en el periodo en mención. Para mayor información revisar: http://www.defensoria.gob.pe/conflictos-sociales/objetos/paginas/6/44reporte_93_nov.pdf . Página web revisada en diciembre del 2011

a los estándares internacionales relativos a los derechos humanos de los pueblos indígenas¹⁷. El diálogo entre el Estado y las organizaciones representativas indígenas no fue óptimo. Como hecho desencadenador, surgieron las movilizaciones amazónicas en Bagua (abril-mayo-junio 2009) que terminaron en actos fatídicos dada la emisión de los decretos legislativos perjudiciales a los derechos indígenas, las intervenciones financieras externas inconsultas en sus territorios, entre otras razones¹⁸.

Ante estos hechos, la normativa nacional pareció haber dado un paso adelante con el fin de aliviar las tensiones y hacer los acuerdos más justos para ambas partes. Así, el 19 de mayo del 2010, el Congreso de la República aprobó el proyecto de Ley del Derecho a la Consulta Previa a los Pueblos Indígenas u Originarios reconocido en el Convenio 169 de la OIT. Sin embargo, poco más de un mes después (23 de junio del 2010), el Poder Ejecutivo lo devolvió con ocho observaciones, una de ellas precisando que dicho proceso de consulta no significaba otorgar a los pueblos indígenas el derecho a veto, entre otras más. Sobre esto, el Congreso de la República debía decidir si allanarse a las observaciones del Presidente de la República, en ese momento Alan García, o insistir en su proyecto inicial. Finalmente, como avance respecto a la normativa nacional, el Congreso aprobó el 23 de agosto del 2011 la Ley de la Consulta Previa, ley que fue promulgada por el actual Presidente de la

¹⁷ El Artículo 19 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas del *Convenio No 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la OIT*, dice lo siguiente: Los Estados celebrarán consultas y cooperarán de buena fe con los pueblos indígenas interesados por medio de sus instituciones representativas antes de adoptar y aplicar medidas legislativas o administrativas que los afecten, a fin de obtener su consentimiento libre, previo e informado. Para mayor información véase: http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/convenio_169_07.pdf

¹⁸ Ver RODRÍGUEZ ACHUNG, Martha, ROJAS, Emilio, LOSSIO, Felix. Derechos Territoriales y proceso de constitución de la agencia social indígena: los pueblos Secoya y Machiguenga en el Perú. Agosto 2011. Liaison Group, Innovación Ciudadana, Universidad de Los Lagos. Santiago de Chile (En proceso de publicación).

República Ollanta Humala el 6 de setiembre del 2011 y que está a la espera de su reglamentación.¹⁹

4. Política laboral indígena: Proyecto de Gas de Camisea y contratación de personal nativo machiguenga²⁰

El Proyecto de Gas de Camisea (PGC), cuyo fin es la exploración y explotación del recurso gasífero, se ejecuta en la zona del bajo Urubamba- territorio ocupado en gran parte por comunidades machiguengas- de manera continua a partir del año 2000 y continúa hasta la fecha²¹.

El 9 de diciembre del 2000 el Estado peruano suscribió el contrato de licencia para la explotación de hidrocarburos en la zona por 40 años con el consorcio integrado por Pluspetrol S.A. (Argentina), SK Corporation (Corea), Hunt Oil (Estados Unidos) e Hidrocarburos Andinos S.A.C. (Perú). Pluspetrol lidera y representa dicho grupo empresarial y se encarga de la mayor parte de

¹⁹ Páginas webs revisadas: www.servindi.org, www.elcomercio.pe, www.larepublica.pe, www.actualidadambiental.pe Páginas webs revisadas entre enero y diciembre 2011

²⁰ Para la elaboración de esta sección se ha utilizado como fuentes el texto de Rodríguez Achung, Martha. Gran capital, monetarización y estratificación social en la Amazonía. En: Clases Sociales en el Perú: visiones y trayectorias. Orlando Plaza, coord.- Lima: PUCP. CISEPA, 2007 y las entrevistas recogidas a partir del trabajo de campo realizado.

²¹ El Proyecto de Gas de Camisea empieza a ejecutarse por primera vez en la década de 1980 a cargo de la empresa Shell. Luego de una para, tuvo un segundo momento en la década de 1990, también a cargo de Shell. Entre 1983 y 1987 se descubren los yacimientos de Camisea. En 1988, Petroperú suscribe con la empresa Shell un Acuerdo de Bases para la explotación de Camisea. Sin embargo, la negociación del contrato concluye sin que las partes mencionadas lleguen a un acuerdo. En 1994, se suscribe el Convenio para la Evaluación y Desarrollo de los yacimientos de Camisea entre Petroperú y Shell, nuevamente. Para mayor información véase: www.pluspetrol.net Revisado en abril del 2011.

las actividades de explotación del gas en la zona del bajo Urubamba. La empresa Transportadora del Gas del Perú (TGP) está a cargo del transporte del gas hasta la costa. Además empresas como Repsol (Lote 57) y Petrobras (Lote 58) han iniciado exploraciones de gas en zonas adyacentes a los campos de Camisea.

De acuerdo a Rodríguez Achung (2007), el PGC opera:

(...) en un contexto de mayor participación, de avance en el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas, así como de políticas nacionales e internacionales tendientes a garantizar estos derechos (...). En particular, el marco de la relación con las comunidades nativas puso énfasis en la contratación de mano de obra desde dos perspectivas: una inicial, en el sentido de fortalecer el “capital social local” o de capacitar a la población local para el trabajo en el sector moderno; y la otra, vigente hoy en día, que pone énfasis en la política del “buen vecino” con miras a mantener la zona pacificada a lo largo de los cuarenta años de duración del proyecto. (Rodríguez Achung 2007: 420)

- Política laboral (indígena) del Proyecto de Gas de Camisea

Pasando al tema de nuestro interés, esto es el mundo laboral, el procedimiento que sigue la empresa ejecutora del PGC para la contratación de mano de obra nativa es el siguiente:

- a. La empresa hidrocarburífera se compromete con el Estado a contratar cierto porcentaje de mano de obra local nativa en sus operaciones
- b. La empresa contratista que realiza la obra solicita el número de trabajadores locales que requerirá como mano de obra. Esto lo hace a través del Departamento de Acción Comunitaria de la empresa. No debe

- haber relación entre la contratista y la comunidad nativa para hacer esta solicitud.
- c. El departamento de Acción Comunitaria comunica este pedido a las autoridades de cada comunidad.
 - d. Las autoridades comunales hacen la convocatoria en la comunidad. Se presentan los varones machiguengas que deseen trabajar presentando sus DNIs. El trabajo es voluntario, aquellos que quieren, postulan. Las autoridades comunales toman nota de sus nombres y los postulantes son recogidos por una embarcación de la empresa y trasladados hacia sus instalaciones para rendir su examen médico.
 - e. Aquellos postulantes que hayan pasado su examen médico y tengan la mayoría de edad son los seleccionados para trabajar en la empresa contratista. Una vez seleccionados, éstos deben pasar un proceso de inducción para poder realizar el trabajo para el que han sido contratados y aprender sobre las normas de seguridad.
 - f. “Finalmente, se firman los contratos, por tarea y tiempo determinado. En 2007, los salarios establecidos se acercaban a los 720 nuevos soles por mes; está normado que el salario no puede ser menor de 25 nuevos soles diarios” (Rodríguez Achung 2007: 422).

Los trabajadores nativos son contratados por periodos cortos, en promedio 6 meses, en regímenes que varían, en la mayoría de los casos, de 21, 28 o 35 días de trabajo por 7, 13, 14 o 15 días de descanso²². Así, mientras unos

²² Recientemente, en el trabajo de campo de mayo 2011 realizado en el marco del *Monitoreo de Uso de RR.NN. en CC.NN. del Bajo Urubamba*, se pudo constatar que distintos varones (entrevistados y no entrevistados para la presente tesis) procedentes de las tres comunidades nativas (Chokoriari, Shivankoreni, Cashiriari) donde se realiza la investigación dirigida por Rodríguez Achung. Martha,

trabajadores descansan, otros toman la posta y (re)ingresan a trabajar a la obra, rotándose entre ellos. Durante el tiempo de trabajo, los trabajadores desayunan, almuerzan, cenan y duermen en el campamento instalado por la empresa (campamento Malvinas). Sólo durante sus días de descanso, éstos retornan a su comunidad. El trabajo es voluntario, quienes deseen trabajar, sean mayores de edad y cumplan con los requisitos básicos, se presentan para rendir los exámenes respectivos. El régimen de trabajo de los empleados nativos locales es rotativo. Esto con el propósito de que todos los nativos puedan tener la oportunidad de trabajar y evitar que las comunidades se queden sin población adulta masculina.

Como señala Rodríguez Achung, el PGC:

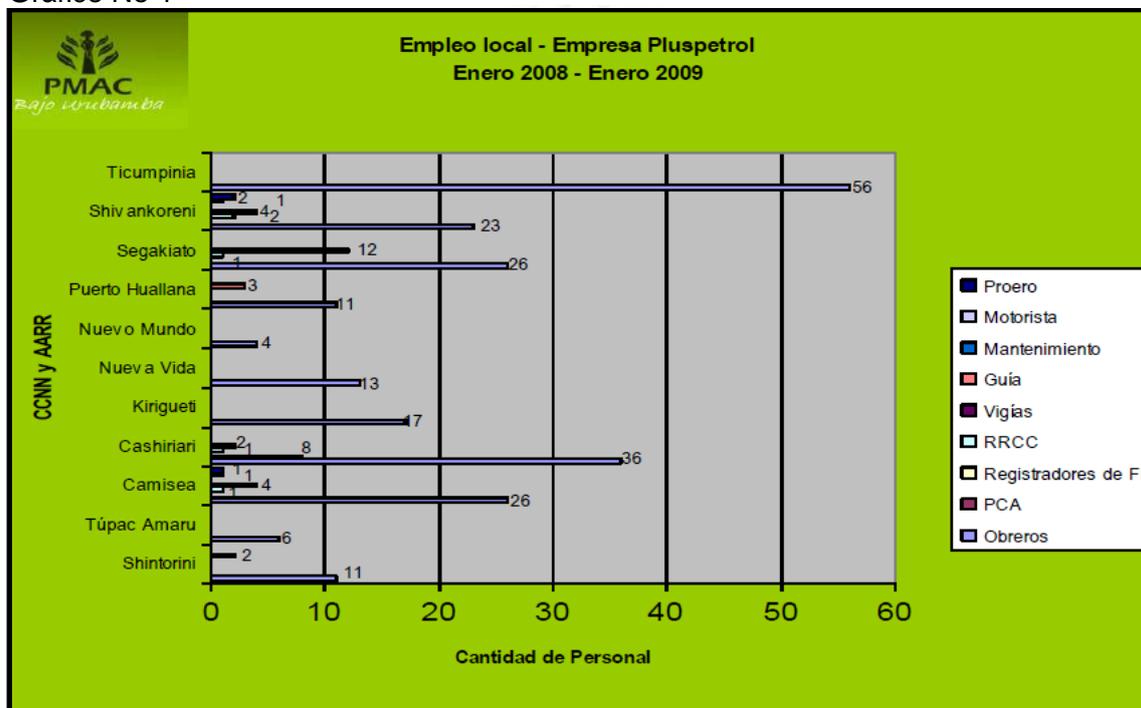
es el más grande empleador de la población de las comunidades nativas- el 67% de los pobladores que tuvieron un trabajo remunerado con dinero en 2004, estuvieron vinculados a las diferentes obras como mano de obra “no especializada” (...) El hecho de que cerca de 70% de las personas mayores de los hogares del bajo Urubamba declararan que en el año anterior (2004) habían trabajado para el proyecto Camisea, refleja no solo que éste se ha convertido en la principal fuente de ingreso monetario, sino también que se ha extendido el trabajo remunerado- aunque sea temporal- en toda el área. (Rodríguez Achung 2007: 424, 425)

Para ilustrar la contratación de empleo en las comunidades nativas impactadas por el PGC entre el 2008 y el 2009, presentamos tres gráficos: El primero muestra el empleo local por comunidad nativa y asentamiento colono rural impactado entre enero 2008 y enero 2009, el segundo presenta la

estuvieron trabajando para la empresa VERITAS- Petrobrás en calidad de trocheros y asistentes de topografía en regímenes que iban de 60 días de trabajo en el monte por 15 días de descanso en sus comunidades de origen o residencia. Éste corresponde a un nuevo régimen de trabajo, pues en las entrevistas hechas para fines de la presente tesis a los nativos temporalmente asalariados, no se expresaba aún ningún trabajo con un régimen de esta categoría.

contratación de empleo en las comunidades nativas sólo en el mes de junio 2008, y el tercero muestra la contratación de empleo local según empresa o institución entre enero 2008 y enero 2009. Los datos provienen del estudio que se hace en las comunidades nativas y asentamientos colonos rurales donde el Programa de Monitoreo Ambiental Comunitario del bajo Urubamba (PMAC-BU) trabaja.

Gráfico No 1



Fuente: Programa de Monitoreo Ambiental Comunitario del Bajo Urubamba (PMAC - BU) 8va. Reunión Pública del Proyecto Camisea. Yucay, 10 de noviembre 2009

Este gráfico presenta el número de personal local (nativos y colonos) contratados para desempeñar distintos oficios en contratistas de la empresa Pluspetrol. Se muestra la cantidad de personal contratado en nueve comunidades nativas (desde Ticumpinia hasta Camisea en el gráfico) y dos asentamientos rurales de colonos (Túpac Amaru y Shintorini en el gráfico). Como se observa, el empleo local entre el año 2008 y 2009 fue diverso, aunque el trabajo predominante fue el de obrero. Éste es un trabajo

considerado como “no calificado”, pues no se requieren habilidades como saber leer y escribir ni tener algún nivel de instrucción escolar. El trabajo con menor predominancia en términos de contratación fue el de relacionistas comunitarios (RRCC), trabajo considerado como “especializado” y para el cual sí se requieren al menos dos habilidades básicas, ser letrado y tener un buen dominio del español.

En términos de cantidad de personal contratado, y en base a la información que presentamos, podríamos decir que se trata de buena parte de la población masculina de las comunidades nativas²³. El siguiente cuadro nos muestra la cantidad total de habitantes (año 2007) según comunidad nativa donde se ha hecho el presente estudio, lo que nos permitirá tener una idea aproximada de la proporción de hombres contratados en relación a su población total y su población total masculina²⁴:

Cuadro No 2

C.N. Ticumpinía/ Chokoriari (Echarate, La Convención, Cusco, Perú): Población total (P) por grandes grupos y sexo:			
P: Edad por Grandes Grupos	P: Según Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
0 – 14	83	94	177
15 – 64	69	68	137
65 +	5	5	10
Total	157	167	324

Fuente: Elaboración propia. En base a Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda-Sistema de Consulta de Datos de Centros Poblados (CCPP) y Población dispersa. INEI - CPV2007

Según fuentes del PMAC- BU, en la C.N. Ticumpinía/ Chokoriari, se contrató entre el 2008 y 2009 a 56 hombres adultos de la comunidad para

²³ Haremos referencia únicamente a las comunidades nativas donde se ha realizado el presente estudio y que también figuran en el gráfico: Ticumpinía/ Chokoriari, Shivankoreni y Cashiriari.

²⁴ Las proporciones *trabajador temporal machiguenga/población total machiguenga (masculina) según C.N.* que presentamos son aproximaciones, pues los datos de la población masculina machiguenga temporalmente contratada por la empresa Pluspetrol son de enero 2008 a enero 2009 y los de la población total por comunidad nativa corresponden al Censo Nacional 2007.

trabajar como obreros de Pluspetrol en el PGC. Si tomamos en cuenta que en el 2007 hubo 69 hombres entre 15 y 64 años de edad, la proporción de hombres adultos contratados es amplia en comparación a la cantidad de población masculina de la comunidad. Pluspetrol habría contratado aproximadamente al 81% de población masculina adulta de la C.N. Chokoriari entre 15 y 64 años para trabajar en su proyecto.

Cuadro No 3

C.N. Shivankoreni (Echarate, La Convención, Cusco, Perú): Población total (P) por grandes grupos y sexo:			
P: Edad por Grandes Grupos	P: Según Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
0 – 14	100	82	182
15 – 64	81	78	159
65 +	1	1	2
Total	182	161	343

Fuente: Elaboración propia. En base a Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda-Sistema de Consulta de Datos de Centros Poblados (CCPP) y Población dispersa. INEI - CPV2007

Nuevamente, de acuerdo al PMAC- BU, en la C.N. Shivankoreni se contrató a 32 hombres adultos para trabajar en Pluspetrol entre el 2008 y 2009. Tomando en cuenta que la población de 15 a 64 años para el 2007 fue de 81 hombres, diríamos que entre el 2008 y 2009 Pluspetrol habría contratado a más de un tercio (39.5%) de la población masculina dentro de este rango de edad.

Cuadro No 4

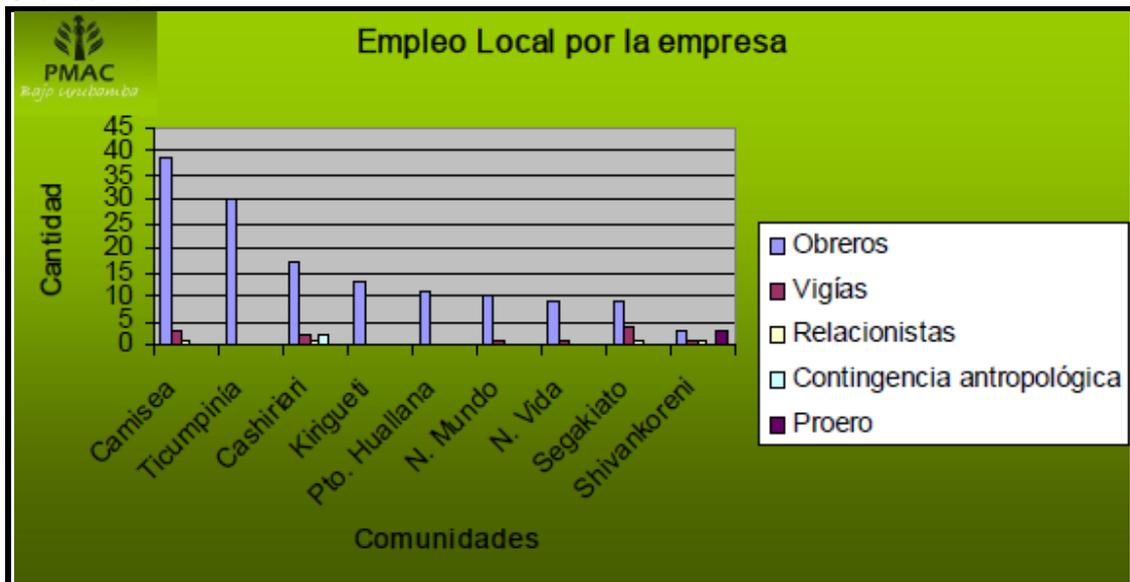
C.N. Cashiriari (Echarate, La Convención, Cusco, Perú): Población total (P) por grandes grupos y sexo:			
P: Edad por Grandes Grupos	P: Según Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
0 – 14	65	54	119
15 – 64	45	45	90
Total	110	99	209

Fuente: Elaboración propia. En base a Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda-Sistema de Consulta de Datos de Centros Poblados (CCPP) y Población dispersa. INEI - CPV2007

En el caso de la C.N. Cashiriari, casi toda la población masculina adulta de la Comunidad de Cashirirari tuvo contrato de trabajo con Pluspetrol entre el 2008 y 2009 Pluspetrol.

A continuación, presentamos el empleo local de parte de la empresa Pluspetrol en un solo mes del año:

Gráfico No 2



Fuente: Programa de Monitoreo Ambiental Comunitario del Bajo Urubamba (PMAC - BU), junio 2008

Cuadro No 5

Empleo local por empresa Pluspetrol en CC.NN. donde trabaja el PMAC- BU. Junio 2008						
Comunidad Nativa (C.N.)	Obreros	Vigías	Relacionistas Comunitarios (RR.CC.)	Vigías Plan de Contingencia Antropológica (PCA)	Proero	Total según C.N.
Camisea	39	3	1			43
Ticumpinia/ Chokoriari	30					30
Cashiriari	17	2	1	2		22
Kirigueti	13					13
Puerto Huallana	11					11
Nuevo Mundo	10	1				11
Nueva Vida	9	1				10
Segakiato	9	4	1			14
Shivankoreni	3	1	1		3	8
Total según oficio	141	12	4	2	3	162

Fuente: Elaboración propia. En base a cuadro de empleo local por empresa Pluspetrol. Programa de Monitoreo Ambiental Comunitario del Bajo Urubamba (PMAC - BU), junio 2008

A partir de los cuadros y gráficos mostrados, observamos que la labor para la que mayormente la empresa requiere los servicios de los nativos machiguengas es para el trabajo de obreros: 141 nativos sobre un total de 9 comunidades machiguengas trabajó en dicho oficio. Respecto a las CC.NN. donde se ha hecho el estudio (en letra con formato cursiva en el cuadro No 5), la empresa Pluspetrol también ha requerido en primer lugar los servicios de obrero en las tres CC.NN, seguido de “proero”²⁵ para el caso de Shivankoreni y de vigía de plataformas de operaciones y PCA para el caso de Cashiriari y en tercer lugar de relacionistas comunitarios también para el caso de Cashiriari y Shivankoreni.

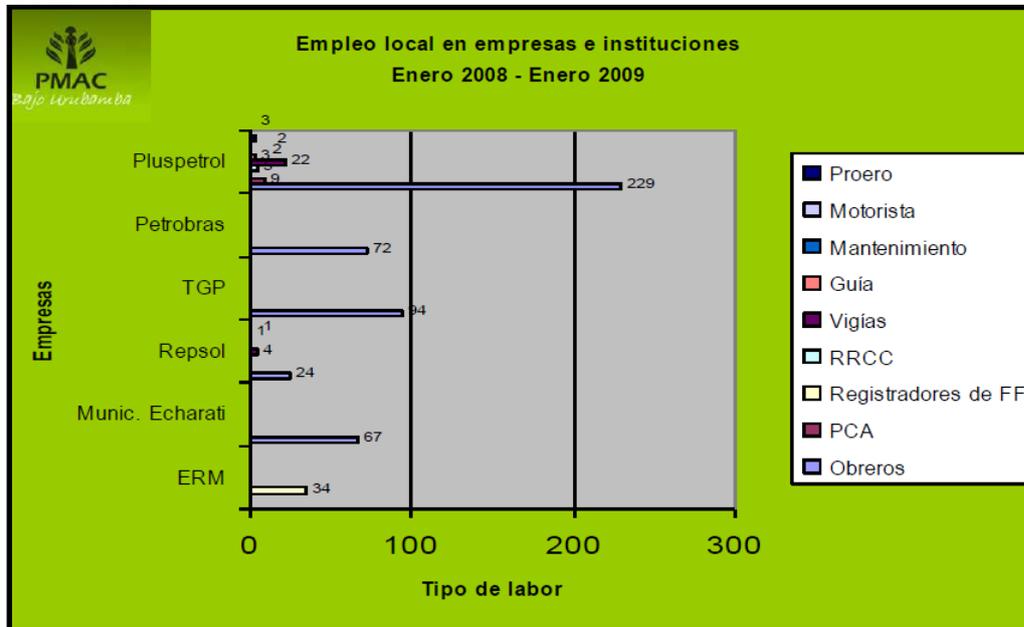
El número de empleados trabajando para Pluspetrol en junio del 2008 fue de 30 nativos de Ticumpinía/ Chokoriari (el 76.9% de la PEA Ocupada- Hombres del Censo de Centro Poblados del 2007, INEI - CPV2007, en Chokoriari), 22 de Cashiriari (el 75.9% de la PEA Ocupada- Hombres del Censo de Centro Poblados del 2007, INEI - CPV2007, en Cashiriari) y 8 de Shivankoreni (el 14.04% de la PEA Ocupada- Hombres del Censo de Centro Poblados del 2007, INEI - CPV2007, en Shivankoreni).

Ahora pasaremos a analizar el empleo local anual a nivel de empresas e instituciones que trabajan en la zona de influencia del PGC. Vale resaltar nuevamente que los varones machiguengas son los contratados para trabajar en labores relacionadas al PGC. Sólo en el caso de la empresa ERM (Environmental Resource Management- consultora de temas ambientales) se

²⁵ Persona que trabaja en las embarcaciones como guía en la ruta de los ríos.

contrató servicios de hombres y mujeres para encuestar en la misma comunidad nativa y eventualmente el Municipio de Echarate contrata a mujeres para trabajar de obreras en su misma C.N.

Gráfico No 3



Fuente: Programa de Monitoreo Ambiental Comunitario del Bajo Urubamba (PMAC - BU) 8va. Reunión Pública del Proyecto Camisea. Yucay, 10 de noviembre 2009

El gráfico No 3 muestra que Pluspetrol fue la empresa que contrató mayor cantidad de personal de la zona del bajo Urubamba. Pluspetrol contrató a 275 personas, de las cuales 229 realizaron labores como obreros; seguido, en segundo lugar, de TGP quien contrató a 94 varones para que trabajen en sus operaciones únicamente como obreros; luego, en tercer lugar, Petrobras, quien contrató a 72 varones también para desempeñarse únicamente como obreros; en cuarto lugar, el Municipio de Echarate, quien requirió de los servicios de 67 personas (amplia mayoría, hombres) para trabajar sólo como obreros; después, ERM quien contrató a 34 personas (hombres y mujeres); por último, tenemos a Repsol con 30 hombres de la zona, de los cuales 24 trabajaron como obreros entre enero 2008 y enero 2009.

El PGC no es el único proyecto que opera en la zona del bajo Urubamba²⁶; no obstante, es el de mayor envergadura actualmente. La presencia del gran capital en una zona con economía básicamente de autoconsumo, estructura un escenario particular debido a las relaciones que se van construyendo entre los trabajadores nativos temporalmente asalariados y la empresa inversionista. El ser contratado por la compañía, comenzar a recibir un salario regular, vivir en el campamento de la empresa durante el periodo de trabajo, y empezar a pasar buena parte del tiempo en un entorno diferente al acostumbrado, donde todo es nuevo, desde cómo y con quienes se interactúa, pasando por la lengua predominante, los horarios fijos de comida, los alimentos, el código de vestimenta, hasta las herramientas de trabajo, etc.; todo esto genera el aprendizaje de prácticas nuevas, lo que a su vez va generando/ construyendo modos alternativos de pensar la vida y ponerla en práctica en el imaginario del trabajador nativo. En palabras de Tubino y Zariquiey: “Tenemos, en primer lugar- y tal como ocurre con las lenguas, a un conjunto de individuos

²⁶ El Municipio de Echarate también ejecuta proyectos y obras en la zona del bajo Urubamba. Uno de los actuales proyectos en ejecución (2011) es el de electrificación de todas las comunidades nativas del bajo Urubamba. Para ello, el Municipio de Echarate ha instalado tres campamentos, según nos comentan algunos de los entrevistados: 1) Campamento Chokoriari, aquí el tramo de electrificación va desde C.N. Camisea hasta Quebrada. Savoroari (aguas arriba en el río Urubamba). 2) Campamento Shintorini, va desde C.N. Camisea hasta C.N. Kiriguete (aguas abajo en el río Urubamba). 3) Campamento Yamiva, va desde C.N. Kiriguete hasta C.N. Sensa (aguas abajo en el río Urubamba). La mayor parte de los hombres nativos contratados para trabajar en el proyecto de electrificación, se desempeñan como obreros plantando postes en el territorio de la comunidad donde viven o donde el Municipio les haya asignado trabajar, una reducida parte también son contratados para trabajar como ayudantes de cocina en el campamento del Municipio. El Municipio también contrata a mujeres para trabajar como “obreras” dentro de la comunidad nativa, lo que ellas suelen hacer es cargar los ripios (piedras pequeñas) que son utilizados para pavimentar el área donde se están colocando los postes. Además, en dos de las comunidades nativas donde se ha hecho el presente estudio (Chokoriari y Shivankoreni) se ha ejecutado la obra de construcción de escuelas primarias hechas a base de material noble, para ello se ha requerido la mano de obra de varones nativos, así como de mujeres de la zona. Estas últimas han trabajado en la obra de la escuela, también cargando ripios o limpiando los residuos producto de la construcción de la obra. Sobre los proyectos del Municipio de Echarate ejecutados en el bajo Urubamba, cabe hacer mención que se contrata tanto a nativos para trabajar en la construcción, como también a personas mestizas procedentes de Quillabamba o de los asentamientos de colonos aledaños a las comunidades nativas machiguengas.

que, por razones sociales, se ven en la obligación de hacer uso de tradiciones y prácticas culturales diversas a las que les pertenecen y al hacerlo, es decir, al asumir la práctica de dichas tradiciones, las adaptan a sus propias formas de ser y de actuar.” (Tubino y Zariquiey 2007: 41).

En ese sentido, se analiza y ahonda específicamente, en las ideas, proyectos e iniciativas de “progreso” del varón machiguenga en el contexto de los grandes proyectos de inversión desde su experiencia de trabajo asalariado y dar cuenta de cómo sus ideales o expectativas de vida van reestructurándose a partir de la incursión del PGC en la zona.

A continuación, estudiaremos los caminos planteados por los machiguengas temporalmente asalariados para, en palabras de ellos, *“superarse”, “conseguir algo para su futuro”, “alcanzar algo”, “avanzar más”, “tener algo”, “surgir”, “comprar todo lo que necesitan”, “sustentar a su familia”*²⁷ o, lo que nosotros traducimos en esta tesis como “alcanzar el progreso” o “progresar”. Sobre la base de las entrevistas y conversaciones sostenidas, el camino planteado por los machiguengas asalariados para “superarse” o “conseguir algo para su futuro” sería el trabajo permanente en la chacra en paralelo al trabajo temporal en la empresa.

²⁷ Frases dichas por los trabajadores temporales machiguengas entrevistados cuando se les preguntó acerca de los motivos por los cuales deciden postular a algún trabajo en la empresa.

5. El camino hacia el “progreso”: Trabajo, dinero y comunidad

A continuación se describen los dos mundos laborales deducidos a partir de las entrevistas a los machiguengas temporalmente asalariados y el rol de los mismos en estos espacios: el trabajo en la chacra y el trabajo en la empresa. Es importante describir ambos entornos, en tanto representan para los actores lo que ellos manifiestan como, la vía hacia la superación, el avance, el sustento familiar, el surgimiento, la seguridad hacia el futuro.

El trabajo²⁸ para los machiguengas asalariados entrevistados está asociado principalmente a dos espacios: al espacio agrícola y al industrial. Con espacio industrial nos referimos a la contratación de mano de obra nativa por parte de la empresa operadora del PGC y con ello a la obtención de ingresos monetarios por parte de los trabajadores machiguengas. Con espacio agrícola nos referimos a la tenencia de una o varias chacras productivas que sean fuente de alimento para la familia y en un futuro, para cinco de los trece machiguengas entrevistados, un medio para generar ingresos monetarios a través de la venta de su producción. Ambos trabajos deben ser llevados a cabo en paralelo según los actores entrevistados, la chacra para autoconsumo (y

²⁸ En el Censo Nacional 2007 XI de Población y VI de Vivienda y en el II Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana 2007, el porcentaje de Población Económicamente Activa (PEA) de 14 años y más de edad en las comunidades indígenas censadas fue de 54.7%, de dicho porcentaje, 53.1% de la población de las comunidades indígenas censadas se encuentra ocupado realizando algún trabajo, como agricultura/ganadería/caza/silvicultura, enseñanza, industrias manufactureras, construcción, entre otros.

venta en algunos casos) y el trabajo temporal en la empresa. El entrevistado 3 de la C.N. Cashiriari, sostiene:

Nosotros queremos trabajo para mantener a mi familia, pues. Si no trabajamos, ¿con qué nos vamos a mantener? A veces nosotros tenemos hijos y se necesitan útiles para que vayan a la escuela, para el lápiz, cuaderno, por eso nosotros queremos trabajar (...). Nosotros sabemos sembrar cacao, café, igualito. Si no sabemos sembrar y sólo somos trabajadores de la empresa, si no sabes sembrar cacao y café, cuando se vaya la empresa ¿con qué vas a poder vender, pues? Hay que saber también, pues. No sólo en la empresa trabajar, mejor hay que sacar producto (cacao, café, en la cosecha) para cuando se vaya la empresa, nosotros lo vendemos (su producto cosechado) y con esa plata compramos a nuestros hijos sus útiles.

Refuerza la idea de la chacra como fuente alimenticia permanente y generador de ingresos a futuro, así como del trabajo en la empresa en paralelo, el entrevistado 6 de la C.N. Chokoriari:

Mi chacra. Yo tengo café (...) Yo tengo café catimor. Mi mamá Livia que en paz descanse, me ha educado y me ha dado esa educación y esa experiencia. Me dice, "Ahora que tú ya tienes tu esposa, tienes tus hijos, no sólo a la empresa, no sólo a cualquier institución, no sólo a cualquier federación, no te olvides de tu chacra: trabájala, cultívala. Tienes un terreno inmenso de 4 hectáreas. Allí cosechas cantidad y tienes plata sentadita, hijo": Eso me dijo. (Paralelamente, su esposa es animadora de educación inicial, recibe ingreso mensual de S/. 232 nuevos soles). Por eso yo le digo siempre así a mis hermanos, que tiene que haber ingreso en la chacra y también en la empresa: ambos por igual. La empresa se va y tú te quedas con tu terreno. Y eso nadie te lo quita.

El entrevistado 5 de la C.N. Shivankoreni también sostiene la importancia de la chacra como fuente de subsistencia nutricional, agregando que también le genera ingreso eventualmente y de manera irregular:

Claro, porque a través de eso (la chacra) evitas comprar pues, yuca, por ejemplo (...) La cosa es tener tu terreno propio. Además, también,

comparto lo que produzco en la chacra y contrato a gente para que la trabaje. A veces voy verle y trabajamos los dos (...) Para subsistencia, la chacra sí. Porque sino sería muy costoso comprar el alimento diario (...) Si tienes una chara y tienes cantidad de yuca, evitas comprar el diario, evitas comprar, gastar dinero (...) Pero hay venta de plátano sí. Cuando vienen a hacer talleres (a la comunidad nativa), algunos nos compran pues (...).

En la chacra, el machiguenga no vende su fuerza de trabajo, pero sí requiere de la maximización de ésta para abrir, sembrar y producir cultivos, alimentarse a sí mismo y a su familia, y luego, en algunos casos, procurar vender parte de sus cultivos y tratar de generarse ingresos con ello. En la empresa, el machiguenga sí vende su fuerza de trabajo realizando una labor específica por la cual se le paga un salario mensual por el tiempo que haya sido contratado. La buena performance del trabajo en uno u otro espacio (chacra o empresa) es vista con aceptación y reconocimiento dentro de la comunidad. Según los machiguengas asalariados la generación de ingresos junto al buen desempeño en uno y otro espacio trazarán una vía para concretar sus aspiraciones, sueños, proyectos.

La chacra, como concepto abstracto (no la porción de tierra física), es percibida en el imaginario de los actores como una inversión en sí misma, como permanente²⁹ y de largo alcance. La empresa, como un medio aprovechable temporal, de corto o mediano alcance. El machiguenga asalariado tiene que poseer siempre una “buena chacra”, esto es, rentable y productiva, para que, cuando la empresa deje de contratar mano de obra nativa, a él y a su familia no les falte el alimento y tengan un recurso de donde

²⁹ Cuando decimos “permanente”, nos referimos a la tenencia, posesión de terreno donde trabajar la tierra. No nos referimos a la calidad física de la tierra de cultivo, pues sabemos a partir de las entrevistas realizadas, que las chacras de los machiguengas del Bajo Urubamba se caracterizan por ser rotativas y que los agricultores nativos abren chacras en distintas zonas dependiendo de la calidad de la tierra.

obtener ingresos monetarios. Como nos explica el entrevistado 1 de la C.N.

Chokoriari:

Tengo mi chacra. Seguir con la chacra, ¿no? Tener más plantaciones de madera. Con el tiempo eso va a tener precio, ¿no? La caoba, eso es lo que estoy plantando para el año, para comprar bienes para mis chibolos. Sí, que la empresa dure porque hay más ingresos para las personas. Que dure el trabajo. Trabajamos acá tres meses, nos contratan, pero ¿sí, no? y no tenemos la chacra, ¿con qué nos vamos a sostener? Eso siempre es lo que digo. Sí, que dure el trabajo. La venta de productos, cacao, café y achiote es más probable acá en la zona. Cuando ya la empresa se va y si no contrata más personas, ¿de dónde vamos a sacar? Prefiere tener cacao, siquiera algo, ¿no?

A continuación profundizaremos en cada uno de estos espacios de trabajo e indagaremos más profundamente sobre la valoración asignada a cada uno de estos ámbitos como vías hacia lo que hemos llamado en esta tesis, “el progreso”.

5.1. La chacra

La actividad agrícola es reconocida entre los machiguengas como su primer trabajo. Chacra en idioma machiguenga es *tsamairinchi*, lo que traducido al español significa “lugar o instrumento de trabajo”. (P. Ferrero, OP 1966: 111). “La chacra (tsamaire) es sinónimo de trabajo. “Notsamaite” yo trabajo (...)” (P. Joaquín Barriales, OP 1977: Cap. 5, págs. 28-32). El trabajo agrícola incluye elegir el terreno apropiado para hacer la chacra nueva, el roce y la quema de la porción del bosque escogida, para el posterior sembrío y cosecha de productos agrícolas. Rozar una chacra significa cortar con machete (machetear) todas las plantas, arbustos, hierbas, cañas, enredaderas y lianas con el fin de que quede una superficie plana (cama seca), luego se procede a

cortar con hacha los árboles pequeños y finalmente los grandes. Comúnmente se roza en la época seca, es decir en los meses de junio o inicios de julio. Una vez rozado el terreno, se deja secar la vegetación tumbada por tres o cuatro meses. Luego el machiguenga procede a la quema de los árboles, la hojarasca y el resto de vegetación derribada. Se espera poco antes del comienzo de la temporada de lluvias intensas; es decir los meses de setiembre, octubre. Después de quemado el terreno, si quedasen troncos grandes se los junta para que sean utilizados como leña para la cocina o simplemente se les deja en el monte hasta que se pudran. A los pocos días, luego de la quema y una vez que la tierra se ha enfriado, se procede con el sembrío.

Las estaciones o ciclos hidrobiológicos³⁰ son claves para decidir en qué momento rozar, quemar, sembrar; pues no todas los cultivos crecen en la misma época del año ni a la misma altura en relación al río. Las familias machiguengas rozan una nueva chacra cada año. No es extraño que los machiguengas cuenten con más de una chacra que esté ubicada a diferente altura y produzca los mismos o diferentes cultivos. Los grupos familiares machiguengas generalmente buscan un nuevo espacio donde abrir chacra cuando notan que ya no hay espacio para futuras expansiones en el terreno en donde han abierto la chacra anterior.

³⁰ De acuerdo al diseño metodológico de Rodríguez Achung utilizado en la investigación *“Monitoreo de Acceso y Uso de Recursos Naturales en Comunidades Nativas del Bajo Urubamba*, se asocia cuatro estaciones o ciclos hidrobiológicos a lo largo de un año: 1) Vaciente también conocida como verano o época seca, sin lluvias, corresponde a los meses de julio, agosto e inicios de setiembre. 2) Media creciente, época de inicio de las lluvias, corresponde a los meses de fines de setiembre, octubre, noviembre, diciembre. 3) Creciente, invierno o época de lluvias intensas, corresponde a los meses de enero, febrero, marzo. 4) Media vaciante, época de fin o retiro de las lluvias, corresponde a los meses de abril, mayo, junio.

La tumba de árboles es trabajo realizado por varones, hacen esta tarea solos o en grupos de dos a cuatro personas. Los hijos hombres mayores y yernos viviendo dentro del grupo familiar colaboran a abrir la chacra nueva. Si se trata de una familia joven, que recién se está formando y que no tiene hijos varones mayores y/o yernos, el hombre busca ayuda de otros hombres- amigos, vecinos- que estén en situación parecida. La cooperación para abrir una chacra se basa entonces en lazos de parentesco y amistad (Rosengren 2005).

Vemos entonces que escoger el terreno, rozarlo y quemarlo son trabajos bastante pesados que toman aproximadamente seis meses en finalizarse y que corresponden a una primera etapa para el desarrollo de la chacra. Como segunda etapa viene la siembra y el cuidado constante de la tierra y los cultivos a producir. Esto es, la vigilancia o protección hacia los animales del monte que quieran comer o destruir los cultivos en su paso por el bosque, el crecimiento de la mala hierba que deteriore los cultivos, la aparición de plagas o enfermedades que afecten a los mismos. En este punto es necesario destacar que en el Bajo Urubamba predominan tecnologías agrícolas tradicionales con productividades bajas, orientadas al autoconsumo fundamentalmente y con carencia de técnicas modernas para mitigar las plagas y enfermedades que puedan atacar a los cultivos.

Por lo general, la división de tareas agrícolas por género entre los machiguengas es pragmática y conveniente (Rosengren 2005). Coincidentemente con Rosengren, se observa en el campo realizado que, la

siembra se realiza siguiendo la división sexual del trabajo sólo para cultivos específicos. Los varones plantan y cosechan los cultivos comerciales café, cacao, arroz, especies maderables, achiote, siembran los utilizados para la preparación de brebajes alucinógenos, psicoactivos y con fines rituales o chamanísticos (tabaco, ayahuasca, toé) y generalmente, aunque de manera más flexible alternándose con la mujer, también plantan los básicos para la canasta alimenticia machiguenga (yuca, maíz, plátano). Mientras que los cultivos femeninos son el algodón y las diversas plantas medicinales, cultivadas éstas últimas generalmente cerca de sus casas. Además, las mujeres también siembran otros cultivos entremezclados con la yuca y el maíz, como el camote, la caña.

Una vez que la chacra ha sido sembrada, se procede con la tercera etapa que corresponde al trabajo del deshierbe constante y la posterior cosecha. Hasta la segunda etapa predomina el trabajo del hombre básicamente (roce, quema, siembra, primer deshierbe), seguida esta fase, toma mayor presencia el trabajo de la mujer (siembra, deshierbes sucesivos, cosecha), sin que esto signifique por supuesto que el hombre no colabore con la mujer a realizar estas tareas. La diversidad de plantas cultivadas es siempre grande y se puede tener hasta treinta cultivos diferentes en una misma chacra.

El cultivo y alimento básico de la dieta diaria de los machiguengas es la yuca. “Tan es así que, para decir comer o alimentarse, en general, se usa el

verbo *sekatemba*, que lleva la misma raíz de *yuca- sekatsi*³¹ (P. Ferrero, OP 1966: 114). Este tubérculo no sólo acompaña a las comidas, sino también es ingrediente esencial para la preparación de la bebida tradicional machiguenga y amazónica, el mazato. Otros cultivos también comunes e importantes en la dieta alimenticia de los machiguengas son el maíz, el camote, la uncucha, la caña, la sachapapa, el dale-dale. Entre los principales frutos que siembran están el plátano, la papaya, la piña, el, la palta. El algodón también es sembrado y utilizado para la elaboración de prendas tradicionales de vestir, como la *cushma*, el *tsagi* o especie de bolso/ cartera, el *tsagonperonchi* o cargadora de bebé. La mayor parte de los productos obtenidos en las chacras son destinados al autoconsumo y sólo una menor parte es destinada a la venta, como por ejemplo, el cacao y el café principalmente; pero también, aunque no extendidos entre la agricultura machiguenga, el arroz y las especies maderables como la caoba, el cedro, la bolaina.

Tenemos entonces que el cacao y el café son los principales productos agrícolas pensados como generadores de ingresos, aunque predominando el primero en el bajo Urubamba. Ambos son vendidos por los nativos machiguengas que siembran estos productos a los comerciantes quillabambinos que llegan hasta la zona del bajo Urubamba y los compran para revenderlos a precios más altos en la ciudad. Según comentan los entrevistados el precio del cacao varía entre S/. 2.00 y S/.4.00³² el kilo. El

³¹ “*El Pío, al traducir el Padre Nuestro, usa la expresión noseka- mi yuca- por “el pan nuestro”. Hay otros vocablos para decir comer; con determinación concreta del alimento: comer carne, fruta, etc. Mas la expresión: come, o aliméntate, a secas, lleva siempre sekatemba.*” (P. Ferrero, OP 1966: 115)

³² En el Diagnóstico del Bajo Urubamba del 2003. Área de Comercialización. C.C. José Pío Aza, el promedio de ingreso por venta de café oscila entre S/.50 y S/.100 anuales y por venta de cacao entre S/.75 y S/.100 anuales aproximadamente.

comerciante que llega hasta la zona del Bajo Urubamba compra de diez a treinta kilos o un costal de cacao para luego venderlo en la ciudad de Quillabamba a un precio mucho más alto y en libras³³. Sostuvo el entrevistado número 11 de la C.N. Chokoriari:

(El comerciante) Va a hacer chocolate, lo prepara en Quillabamba o en diferentes ciudades, pero mayormente en Quillabamba. Ahí se vende en libras ya no como acá que compra en kilos, 20 o 30 kilos, allá es libras. (...) De acá, el café o el cacao, de acá mismo lo ha llevado el comerciante. Antes no había comerciante, entonces lo vendíamos al cura, en la misión de Timpía³⁴ o en la misión de Kirigueti³⁵, viene y lo lleva directamente a Satipo.

Las familias nativas machiguengas desarrollan una agricultura principalmente de subsistencia, orientada al autoconsumo. Sin embargo, algunas producen chacras con cultivos comerciales lo que genera un ingreso monetario para la familia, aunque no muy significativo por los bajos precios con que venden sus productos a los comerciantes y la baja productividad debido a la tecnología ausente (Diagnóstico bajo Urubamba. Área agropecuaria. C.C. Pío Aza: 2003).

A continuación se muestra el rendimiento promedio (toneladas- TM por hectárea- Ha) de los principales cultivos del Bajo Urubamba:

³³ Según comentaron los entrevistados machiguengas, la temporada o tiempo de cosecha del cacao corresponde a los meses de media creciente o inicio de las lluvias en el Bajo Urubamba, es decir, fines de setiembre, octubre, noviembre, diciembre.

³⁴ Comunidad Nativa Machiguenga del Bajo Urubamba

³⁵ Idem

Cuadro No 6

Rendimiento promedio (toneladas- TM / hectárea- Ha) de los principales cultivos del Bajo Urubamba	
Cultivos	Rendimiento promedio (TM / Ha) de las CC.NN. Del Bajo Urubamba
Yuca	10
Maíz	1
Frejol	0.85
Arroz	0.85
Maní	0.8
Camote	1.5
Plátano	6
Cacao	0.2
Café	0.2
Achiote	0.3
Uncucha	1.5

Fuente: Elaboración propia. En base a Diagnóstico del Bajo Urubamba 2003. IV. Agropecuario. C.C. José Pío Aza

Aún con estas limitaciones de rendimiento de productos como el café y el cacao (0.2 TM/Ha) en comparación con el rendimiento promedio de los once cultivos (2.11 TM/Ha), la chacra machiguenga no sólo es garante de la seguridad alimentaria de la familia³⁶, ésta también es pensada por poco más de un tercio de los machiguengas entrevistados como una posible fuente de sostenimiento económico familiar en el futuro a partir de la venta de productos como el café, cacao, achiote. El entrevistado 1 comenta: “Nosotros prácticamente hacer como agricultor para plantar cacao. A veces también lo que estamos sembrando maderable, caoba sembramos nosotros para sacar madera. Por ejemplo, el cacao vale para negociar o vender, o sea para el bien de nuestra familia”. El entrevistado 8 dice sobre la chacra: “Ahora, recién estamos plantando cacao otra vez para el 2012 para vender en algún momento

³⁶ Además de la agricultura, el machiguenga complementa su alimentación con los recursos extraídos de sus actividades de caza, pesca, recolección. Actividades que también toman tiempo y pueden resultar laboriosas, pero que son realizadas y vistas más como un pasatiempo que como una tarea u obligación, a pesar de que también lo sean por la rica cantidad de proteínas esenciales que provee a la dieta machiguenga.

si en caso no tenemos dinero (en el momento de la entrevista tenían una chacra pequeña de productos como yuca, plátano, maíz, etc. destinados al autoconsumo)”. El entrevistado 3 sostiene:

Sí, yo arriba tengo cacao. Yo cosecho para vender a los comerciantes que a veces quieren. A ellos puedes vender (...) Se vende por quintales (...) A veces nosotros mismos no vendemos, sino a veces nosotros mandamos con el jefe de la comunidad que se va allá en Quillabamba. Nosotros vendemos por libra, porque por libra sale más, pues. Claro, o sea ellos (el jefe de la comunidad) lo llevan allá arriba (a Quillabamba) y cuando a ellos le pagan, nos traen la plata, nos entregan todo (los agricultores le dan una comisión al jefe de la comunidad que lleva café o cacao a Quillabamba, por hacerles el favor de venderles sus productos por allá).

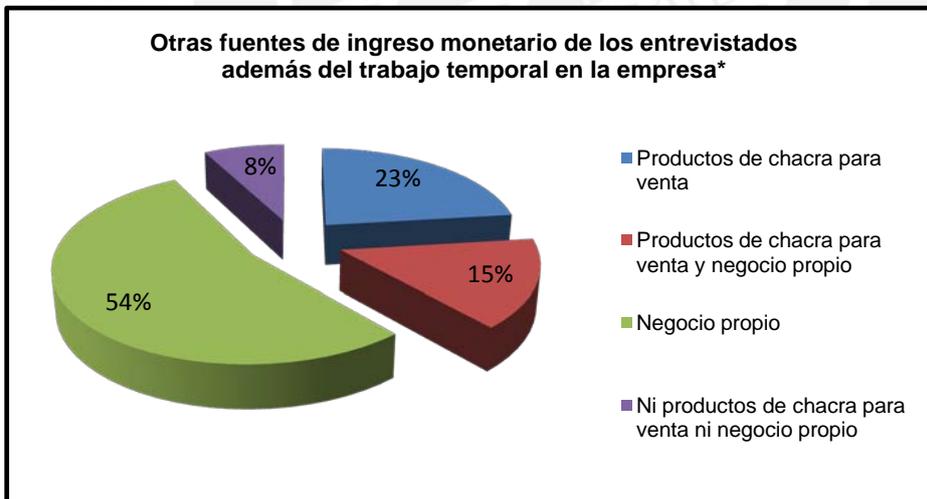
De los trece machiguengas entrevistados, todos tienen chacra destinada al autoconsumo. Además de la chacra para autoconsumo, tres machiguengas entrevistados tienen chacra con cultivos destinados a la venta; dos tienen chacra con cultivos destinados a la venta y además tienen un negocio propio en la misma comunidad (bodega, restaurante, venta de productos de carpintería, etc.); siete entrevistados no tienen chacra destinada a la venta, solo tienen chacra destinada al autoconsumo, pero sí tienen un negocio propio en la comunidad (bodega, alquiler de embarcación fluvial, venta de combustible, restaurante- venta de menús, venta de productos de carpintería); uno tiene chacra destinada al autoconsumo, pero no tiene chacra destinada a la venta ni tiene un negocio propio (bodega, etc.) en la comunidad. El siguiente cuadro resume lo descrito:

Cuadro No 7

Otras fuentes de ingreso de los entrevistados además del trabajo temporal en la empresa		
Trabajador temporal asalariado entrevistado (edad)	Productos de chacra (cultivos) destinados a la venta	Negocio de comercio (bodega, restaurante, venta productos de carpintería, etc.)
Entrevistado 1 (24)	Sí	No
Entrevistado 2 (26)	No	Sí
Entrevistado 3 (28)	Sí	No
Entrevistado 4 (28)	No	Sí
Entrevistado 5 (31)	No	Sí
Entrevistado 6 (32)	Sí	No
Entrevistado 7 (34)	No	Sí
Entrevistado 8 (39)	Sí	Sí
Entrevistado 9 (39)	No	Sí
Entrevistado 10 (43)	No	No
Entrevistado 11 (44)	Sí	Sí
Entrevistado 12 (51)	No	Sí
Entrevistado 13 (52)	No	Sí

Fuente: Elaboración propia. En base a entrevistas realizadas a trabajadores temporales machiguengas en el PGC entre los años 2009 y 2011.

Gráfico No 4



Fuente: Elaboración propia. En base a entrevistas realizadas a trabajadores temporales machiguengas en el PGC entre los años 2009 y 2011.

*Todos los trabajadores temporales entrevistados tienen chacra destinada al autoconsumo familiar

La chacra para los machiguengas entonces supone trabajo por varias razones. Por el esfuerzo, la energía, la dedicación y el tiempo que requiere abrir y producir una, por su valor nutricional como fuente de alimento para la

familia, por el valor monetario que se puede obtener de ella a través de la comercialización de sus productos aunque esto no sea algo generalizado en todas las familias machiguengas³⁷, por el prestigio y reconocimiento que le otorga al varón machiguenga. Sobre este último punto, si un hombre machiguenga quiere convivir con alguna mujer de su mismo grupo étnico, el varón deberá tener una chacra productiva y bien cuidada, esto hablará bien de él y será un buen precedente ante la familia de la mujer con la que el varón quiera emparejarse, pues el varón mostrará en la chacra poseer las cualidades aptas para poder mantener a su nueva familia, además de ser responsable y trabajador.

Hemos visto porqué la chacra es pensada como una de las vías hacia el “progreso”. Ahora estudiaremos porqué el trabajar para la empresa es visto también como un medio para “desarrollar” o “surgir” de acuerdo al trabajador machiguenga.

5.2. La empresa

Además del trabajo agrícola, los varones machiguengas también se identifican como trabajadores en otros espacios. Cómo se sostuvo, uno de estos espacios es el PGC. Las empresas inversionistas tienen empresas

³⁷ A partir de las entrevistas realizadas, podemos decir respecto a la producción pecuaria, que las familias con mayores recursos son las que poseen ganado vacuno (y siembran pastizal), el cual crían y venden a los comerciantes. Además, la crianza de aves de corral como gallinas, patos y cuyes también se ha extendido en gran magnitud entre las familias machiguengas, sobre todo debido a proyectos impulsados por el Municipio de Echarate el cual promueve la crianza de aves menores como negocio rentable para los hogares del Bajo Urubamba. De esta manera, las aves de corral otorgadas de manera gratuita por el Municipio son utilizadas por las familias machiguengas tanto para el autoconsumo como para la venta, mayormente a comerciantes y gente de afuera (ONGs y otras organizaciones e instituciones) que ingresa a las comunidades cada vez con mayor afluencia debido al PGC, convirtiéndose en un ingreso para la economía familiar.

contratistas a su cargo para ejecutar distintos trabajos relacionados al proyecto.

Estas contratistas demandan personal nativo para trabajar en sus obras, pues éstos cuentan con las aptitudes requeridas para realizar el trabajo. Como sostiene Rodríguez Achung:

El gran capital dedicado a la exploración de recursos naturales encuentra en la existencia de grupos culturales ancestrales una fuente de mano de obra adecuada y calificada para su propósito (...) a) conocimiento del ecosistema para realizar las tareas de apertura de trochas (de ahí la denominación de “trocheros”) b) Adaptabilidad al clima (humedad, calor, cambios). (Rodríguez Achung 2007:405)

Así, la mayor parte de los trabajos ofertados a los nativos machiguengas son “no calificados”: peones, trocheros, reforestadores, motosierristas, guías en el monte, motoristas, proeros, ayudantes de almacén. De hecho, muchos de estos trabajos son labores que los nativos realizan cotidianamente en sus comunidades de origen y a los cuales están acostumbrados. También, y en menor medida son contratados para trabajos menos “físicos” y dónde otras destrezas son requeridas, como ser letrado y competente en el idioma español. Este es el caso de los vigías y asistentes de relacionistas comunitarios.

Presentamos a continuación, un cuadro resumen que muestra los distintos trabajos para los cuales la población masculina entrevistada ha sido contratada, las funciones encomendadas, el lugar, el tiempo de contratación, el régimen de trabajo, el sueldo promedio mensual y el número de entrevistados que ha realizado la misma labor:

Cuadro No 8

Tipos de trabajos relacionados al PGC desempeñados por los varones machiguengas entrevistados							
No	Tipo de trabajo	Funciones	Lugar de trabajo	Tiempo de contratación promedio	Régimen de trabajo (días de trabajo x días días de descanso)	Ingreso mensual promedio (S/. Nuevos Soles)	No de nativos entrevistados que han realizado el trabajo entre el 2009 y 2010 (total entrevistados:13)
1	Asistente de relacionista comunitario	Coordinar contratación de personal, coordinar traslado de embarcaciones, traducir a comunidades y empresa, apoyar en talleres. Trabajar en la oficina de logística	Oficina en el campamento de la empresa y comunidades	Entre 2 y 6 años	21x7 y 15x13	1700	3
2	Ayudante de almacén	Recibir carga, ordenarla. Pedir, repartir combustible. Ordenar uniformes, zapatos	Campamento de la empresa	3 meses	35x7 y 28x7	1098	2
3	Guía en el monte	Capturar temporalmente animales de diversa especie para estudios de impacto ambiental	Monte, selva virgen	3 meses	21x15 o meses continuos	1400	3
4	Motorista	Chofer de embarcaciones fluviales para traslado de pasajeros	Distintas comunidades	4 meses	21x15	1400	1
5	Motosierrista	Cortar tablas de madera para hacer escaleras y caminos dentro del campamento Malvinas	Campamento de la empresa	1 año			1
6	Peón u obrero	Llenar sacos de tierra, ponerlos encima de tuberías (desfile de tuberías).Trabajar en plataforma, vaciar cemento para perforación.Limpiar pozos. Ayudar a soldador.Cargar víveres, 25 kilos de alimentos en cada helipuerto.	Áreas de locación de operaciones	6 meses	35x7, 28x7, 21x7, 21x14	1000	8
7	Proero o puntero	Guiar al motorista en el viaje por el río. Debe conocer el cauce del río y saber por cuáles zonas navegar	Distintas comunidades	1 mes		600	1
8	Reforestador	Reforestar, recolectar árboles con semillas y plantarlos	Áreas de locación de operaciones	3 meses	28x7	900	3

9	<i>Trochero o machetero</i>	Abrir trocha o camino limpiando el monte	Zonas cercanas a las áreas de locación de operaciones y en el mismo campamento Malvinas antes de su construcción	6 meses	28x7, 21x7, 21x15	900	7
10	<i>Vigía de Plan de Contingencia Antropológica</i>	Traducir a las personas no contactadas, explicar qué tipo de operaciones se están haciendo, transmitir el mensaje de estas personas a la empresa.	Áreas de locación de operaciones	3 meses	21x7	1200	2
11	<i>Oficiales u operadores</i>	Encargado de otros peones. Recibir órdenes del "capataz" y transmitirselas a los peones. Asistente inmediato del capataz	En campamento de la empresa o en áreas de locación de operaciones	1 año	45x7, 35x7, 28x7	2000	3

Fuente: Elaboración propia. En base a entrevistas realizadas a trabajadores temporales machiguengas en el PGC entre los años 2009 y 2011.

Como la tabla de arriba lo muestra, los trabajos más comunes para los que se contrata varones machiguengas son peón/ obrero y trochero/ machetero. Esto, como lo explica Rodríguez Achung en líneas anteriores, es debido a la resistencia física, el conocimiento del hábitat y la costumbre que tiene el machiguenga hacia el trabajo físico y el clima de la zona. El indígena machiguenga en su vida cotidiana, fuera de la empresa, realiza trabajo pesado, camina largas horas por el monte, abre chacras nuevas anualmente, desmonta, corta, quema la maleza del monte, caza de día y noche. En ese sentido, al ser trabajos sobre los cuales los machiguengas tienen práctica y destreza, pues son los más comunes para los que se les contrata; a esto, se le añade que sólo una minoría cuenta con estudios secundarios, técnicos o superiores como para ser contratados dentro del rubro de oficios considerados "calificados".

Comenta uno de los entrevistados, el entrevistado 6, al preguntársele sobre los oficios que desempeñan los nativos machiguengas:

Puede ser trocha, o sea macheteo, también puede ser sísmica, o sea se tiende cable para poder colocar dinamitas. Se tiende el cable y cae, como 5 kilómetros, se pone en una casa blanca, donde hay una computadora, y se perfora 15 metros. Al suelo, tendido, para que pase la energía. El obrero carga el cable y va desatando, desata y desata. Cuando termina otro lo empalma (...) También, abre trocha, un metro o metro y medio de trocha (...) También reforestación. Yo trabajé en reforestación.

Otras labores para las que también se contrata al nativo machiguenga son para trabajar como reforestador o guía en el monte cuando se hacen estudios de impacto ambiental. El número de machiguengas contratados para trabajar como vigías del Plan de Contingencia Antropológica (PCA) es menor, pues para ejercer éste oficio se requiere ser competente en el castellano para poder traducir el mensaje de la población no contactada a la empresa y viceversa. Los trabajos tales como ayudante de almacén, motorista, proero, motosierrista son menos comunes que los de trocheros u obreros, la demanda para estos tipos de trabajo es menor porque también se contrata a personal de otras zonas del país que no necesariamente sean nativos, pero sí bien entrenados y con experiencia en el tipo de labor asignada. La cantidad de nativos asignados para trabajar en alguna tarea relacionada al PGC, sobre todo depende de la subcontratista del proyecto, si ésta cree necesario los servicios de población masculina nativa, la subcontratista envía la solicitud al departamento de Acción Comunitaria de Pluspetrol y se hace la convocatoria en las comunidades nativas.

Los puestos de relacionistas comunitarios son los menos comunes entre los nativos machiguengas por dos razones básicamente: 1) no se necesita gran cantidad de personal para trabajar en este puesto y 2) los requisitos básicos para poder aplicar son tener un buen manejo de las destrezas básicas, buena comprensión y desenvolvimiento en español, y haber terminado sus estudios secundarios. Entonces, dado que no hay mucha demanda de personal para trabajar en esta labor y la minoría de los nativos cuenta con todos los requisitos básicos, el número de nativos trabajando como relacionistas comunitarios es pequeño. Según los entrevistados, en el 2011, siete machiguengas, entre ellos dos mujeres y cinco varones trabajaron como relacionistas comunitarios en Pluspetrol.

Las plazas para los puestos de oficiales/ operadores tampoco son comúnmente ofertadas a los nativos machiguengas. Los requisitos para poder ejercer dicho cargo, es, según comentan los entrevistados, tener experiencia habiendo trabajado como obrero antes, tener capacidad de mando, liderazgo y responsabilidad. Sólo en casos el machiguenga haya llevado tiempo trabajando de forma excepcional como obrero en alguna obra en particular, se le asigna este puesto, a manera de ascenso.

Un nativo machiguenga puede trabajar en una, dos, tres o más empresas subcontratistas a lo largo de un año desempeñando diferentes actividades. Esto depende de su tiempo de contratación, de la demanda de trabajadores de la empresa que convoca, de las aptitudes del postulante y del proceso de convocatoria que se siga en la comunidad.

Por ejemplo, el entrevistado 10 nos hace un recuento de todas las empresas y los distintos trabajos en los que se ha desempeñado:

Me contrató Pluspetrol. En Veritas. En Sísmica – Roche. Estuve, primero, 6 meses como trabajador (abriendo trocha) y después, 2 meses como vigía, como guía. Como yo sé machiguenga, me han contratado como traductor, de Nantis nomás. Como traductor estuve 2 meses y después terminó todo. De agosto del 2002 en que salí, estuve 6 meses en mi casa. Ahí volver a la pesca, a pasear a la playa. También trabajaba mi chacra para que haya el alimento. (Después de esos 6 meses) De nuevo me contrató la empresa. CORPESA. Trabajé como obrero. Estuve en San Martín III, en la Plataforma, limpiando y trabajando en los pozos. Estuve como 3 meses. Después me han liquidado. Y de nuevo descansé corto tiempo. Luego me contrató CSM Drilling (...) Estuve 4 meses. Mi régimen era de 21 por 14. Allí descansaba muy bien en la casa. Me olvidaba de todo en esos 14 días. Después estuve de para 4 meses y me volvieron a contratar. Esta vez fue Serpetbol. Como ayudante de soldador y cosas así. Yo estuve como 7 meses. Mi régimen fue más angosto, 28 por 7. Hay que aguantar nomás. Después me volvió a contratar CSM. Esta vez hice mantenimiento de pozos. Allí trabajé 2 años con CSM. El régimen era de 21 por 14. Cuando se fue CSM me liquidaron y estuve en la casa, en la chacra. De allí me han llamado de nuevo, Man Power. Allí estoy ahora (...)

Cómo lo ilustra el testimonio del entrevistado 10, los nativos machiguengas pueden trabajar para distintas empresas realizando diversas labores en diferentes momentos. Sus trabajos no son continuos, y tampoco tienen contratos prolongados. Durante el tiempo de “para”, los machiguengas retornan a su comunidad y se reinsertan a sus actividades habituales propias de la vida familiar y comunal, como son la caza, pesca, recolección, agricultura, faenas comunales, asambleas, ganadería en algunos casos, etc. Dejar el trabajo en la empresa (ya sea por descanso o cese de contrato) y regresar a la comunidad significa entonces retomar la vida de comunero, lo que implica trabajar en la chacra y retornar a sus otras actividades orientadas al

autoconsumo. No obstante, si bien el trabajador machiguenga asalariado retoma su modo de vida tradicional, él mismo va matizando su estilo de vida de tonos alternativos. Y es que, el constante vaivén entre su incorporación laboral en la empresa y sus actividades tradicionales, genera una transformación en sus prácticas sociales, culturales y económicas. En palabras de Tubino y Zariquiey: “Cuando entran en contacto diferentes culturas suelen producirse fusiones. Las personas asumen prácticas, valores y saberes, y los resignifican desde sus propios códigos de referencia.” (Tubino y Zariquiey 2007: 48).

A modo de síntesis para el presente capítulo, decimos que el trabajador machiguenga temporalmente asalariado asocia la vía hacia el progreso a dos entornos: al trabajo en la chacra y al trabajo en la empresa hidrocarburífera. La actividad agrícola como una actividad tradicional, perteneciente a su entorno, realizada por todos los miembros de las familias machiguengas hombres y mujeres, desde niños. El trabajo relacionado al PGC como una actividad reciente y temporal, realizada, casi en su plenitud, por varones nativos, y cuyo requisito es haber cumplido la mayoría de edad y estar saludable. Los machiguengas asalariados identifican ambos trabajos - chacra y empresa- como la ruta hacia el “progreso”. La primera básicamente porque le permitirá su subsistencia antes, durante y después del periodo del PGC y la segunda por ser proveedora de ingresos monetarios con lo que podrá concretar muchas de sus aspiraciones, además de otorgarle reconocimiento y prestigio social a nivel comunal y familiar.

En el capítulo a continuación veremos cuáles son los nuevos proyectos e iniciativas de progreso de los machiguengas asalariados entrevistados y en qué medida los han adaptado a sus propios códigos de referencia. Exploraremos a cuáles de los conceptos de desarrollo se asocian las ideas y emprendimientos de progreso del varón machiguenga, si al desarrollo como expansión de capacidades humanas, individuales y colectivas, y/o al desarrollo como una relación de complementariedad entre hombre y naturaleza y buen vivir espiritual, o a una (tensa y/o confluyente) fusión de ambas.

6. El progreso cristalizado: Iniciativas e ideas de “progreso” de trabajadores varones machiguengas

La condición “temporalmente obrera” del nativo machiguenga en el contexto del PGC le ha permitido la concreción de algunos logros y le ha abierto el camino para la realización de otros. Estos logros, sobre los que haremos mención en este capítulo, son vistos como formas de “avance”, “superación” por los nativos machiguengas. El obrero machiguenga que se reconoce e identifica como comunero-agricultor de antemano, conoce la estacionalidad del proyecto en la zona y las distintas etapas que éste ejecuta, por lo que algunos de sus proyectos de vida buscan conciliar aspectos del mundo empresarial-capitalista con el ancestral-comunitario.

Sabemos que la comunidad nativa es el lugar donde los machiguengas se han asentado y que su vida se desarrolla ahí, junto a su familia y los grandes clanes que forman. La permanencia definitiva en la comunidad nativa

está asociada, entre otros factores, a la tenencia de la chacra familiar y al sostenimiento de ésta, al ser una de las principales fuentes alimenticias y también un eventual generador de ingresos monetarios. Sin embargo, a partir de las entrevistas realizadas, hemos visto que las dinámicas cotidianas de la familia machiguenga se reestructuran debido al trabajo en la empresa del jefe de hogar.

Sostienen los entrevistados que cuando el nativo asalariado, quién es agricultor por excelencia, es convocado para trabajar en la empresa, contrata a algún comunero familiar o vecino para que cuide y trabaje sus tierras mientras él labora en la compañía fuera de su comunidad. Ello, en tanto la chacra es imprescindible en la familia machiguenga. Si bien es común que todos los miembros de la familia apoyen con el trabajo en la chacra, muchas veces, por distintas razones³⁸, el trabajador machiguenga prefiere contratar los servicios de algún agricultor peón de su misma comunidad. Esto con el objetivo de asegurarse el cuidado permanente, desbroce y producción de la misma, reincorporándose el machiguenga asalariado a la actividad agrícola y demás quehaceres cotidianos tan pronto retorna a su comunidad (ya sea por descanso o cese de contrato).

Por ejemplo, el entrevistado 9 sostiene que:

Bueno, acá en el hogar, mayormente como nativo nosotros tenemos chacra, tenemos que ir a cultivar la chacra, ver cómo está, si está limpia o si está monte. Algunos también damos oportunidad a otros

³⁸ Ya sea porque se trate de una familia joven y la cónyuge tenga que estar al cuidado permanente de sus hijos pequeños, o porque la cónyuge tenga alguna ocupación que no le permita hacerse cargo del cuidado de la(s) chacra(s), o porque sean chacras que se mantienen tradicionalmente bajo el cuidado del varón, como son los cacaotales, cafetales, tabacales, etc.

comuneros. Nos colaboran, nos desmontan la chacra y nosotros le pagamos (...) Sí, es importante la chacra acá en pueblo nativo. Si no tienes chacra, y vas pidiendo yuca, se molesta el otro comunero. Mejor para evitar esto, cada comunero tiene que tener su chacra.

De otra parte, dado que la salida del jefe de hogar de la comunidad implica una persona menos en cuanto al aporte de proteínas proveniente de la caza y pesca principalmente, éste se ve en la obligación de proveer de alimentos procesados a la familia. Los alimentos, comprados en la misma comunidad a los comerciantes o en las bodegas familiares, permiten suplir la falta de alimento “natural” que su ausencia en el hogar implica.

Dice el entrevistado 1:

Por algo gracias a ese trabajo (en la empresa) es que tenemos el dinero para bienes de la casa. Ya cuando descanso de la empresa, llego acá a mi casa, compro sus alimentos para mi señora, como cuando he estado en la empresa mi chibolo de 3 meses no está feliz como debe ser, ¿no? Entonces le hago comprar si quiera víveres, a veces compro gallina, nos vamos a mirar partido, a pasear. Eso no más. De ahí en la mañana, a veces nos vamos a la chacra, un rato y regresamos, paseamos, hago deporte. Y así se cumplen 7 días de descanso y regreso a la empresa. Así no más. Extraño a mis hijos, a mi señora, no tanto a mi señora, a mis chibolos. Si está enfermo, me preocupa.

Observamos a partir de las citas, algunos reajustes que se van dando en la dinámica familiar. Éstos tienen como característica común la entrada y salida de dinero (para pagar los servicios de agricultor peón y comprar productos del mercado), el mismo que se obtiene del trabajo en la empresa o de algún negocio que ya haya emprendido el comunero entrevistado.

Una vez el trabajador nativo cobra su remuneración, de manera casi inmediata, buena parte de ésta se utiliza también en compra de bienes de

consumo para el hogar: como son materiales de construcción para la vivienda, instrumentos de transporte fluvial, herramientas de caza, pesca, tala, prendas de vestir, utensilios para el hogar, entre otros. Comenta uno de los entrevistados, el entrevistado 10: “Cuando yo no trabajaba en la empresa, yo no compraba nada. No tenía mi motor, no tenía mi embarcación, no tenía mi casa, no tenía trabajo. Pero ahora, he trabajado en las empresas ya tengo algo: tengo mi motosierra, mi escopeta, tengo mi tarrafa. Ahora tengo lo que yo necesito. Con el salario que yo he ganado, con eso, pago la educación de mis hijos”.

Sin dejar de lado la agricultura de autoconsumo y además de la adquisición de sus nuevos bienes de consumo, nueve de los trece machiguengas asalariados entrevistados han ideado formas paralelas de producir ganancias directamente relacionadas al mercado y los productos industrializados. Bodegas, restaurantes- menú, albergues- hospedaje, pequeñas empresas de transporte fluvial, venta de combustible son negocios y servicios que han sido emprendidos o planean serlo a partir del ahorro y la inversión producto de las remuneraciones de sus trabajos en la empresa.

El nativo machiguenga ha instalado, por ejemplo, pequeñas bodegas dónde las bebidas como cervezas y gaseosas y los abarrotos como fideos, huevos, atunes, arroz, azúcar son los productos más vendidos en la comunidad. Los machiguengas asalariados consideran el establecimiento de negocios una manera rentable de hacer dinero por el gran despliegue que ha traído la ejecución del proyecto a la zona. La entrada de distintos agentes a las

comunidades nativas- representantes de instituciones, asociaciones, municipio, comerciantes- ha propiciado una atmósfera demandante y atractiva para el comercio. Estas personas que visitan temporal o eventualmente a las comunidades, requieren no sólo de alimento, sino también de otros servicios como transporte y hospedaje.

Sumado a esto, el ingreso de dinero a los hogares machiguengas ha incrementado su poder adquisitivo, ahora no sólo las necesidades básicas son atendidas, sino también nuevos gustos y deseos son (re)creados. Los hogares machiguengas por tanto, además de los agentes externos, son los principales consumidores de los productos vendidos en las bodegas de los vecinos de la comunidad.

Comenta el entrevistado 7:

Bueno, he comprado las cosas que he querido, he hecho mi casa. Ahorraba en el Banco de Crédito en Quillabamba. Y más que todo he apoyado a mis hijos en su educación. Nos hemos comprado televisor, radio, escopeta. Primero hemos comprado caramelos (para vender). Me fui a trabajar contratado. Cuando regresé, vi que ya no sólo eran caramelos, sino también ya (su mujer) vendía chicles, tofis. Pero se habían abierto otras bodegas, también (en la comunidad). Estaba creciendo, y le dije, "Mejor, hay que comprar motores". Y he comprado 2 peques y los alquilábamos. Entonces eso aporta dinero (...) Ahora que hemos visto, mi sueño es hacer un pequeño restaurant, un hospedaje y transporte. Transporte de Camisea a Ivochote, y de Ivochote a Sepahua. Quisiera hacer unos colectivos.



Fuente: Archivo fotográfico Rodríguez A. Martha et al. Monitoreo de Acceso y Uso de RRNN en CCNN del Bajo Urubamba. CISEPA-PUCP 2008-2011

Por otra parte y en menor medida, dos de los trece entrevistados, buscan generarse ingresos utilizando otros recursos de la zona. Los nativos asalariados conscientes de la temporalidad del proyecto hidrocarburífero consideran que el progreso debe pasar por la sostenibilidad de cualquiera sea el proyecto que se emprenda. Proyectos como la capacitación en carpintería es percibido por los entrevistados como una oportunidad para obtener ingresos de manera sostenible ya que se utilizan recursos de la zona. Perfeccionarse en la construcción de viviendas y muebles del hogar, aserrar tablillas y comercializarlas, entre otras, son labores con demanda dentro y fuera de la comunidad. La venta de mano de obra especializada en carpintería, aunque minoritaria a nivel comunal, es pensada también como un medio de obtención de ingresos y progreso para aquellos quiénes han sido formados y han recibido capacitaciones en esta especialidad.

Comenta otro entrevistado 8:

Como yo soy practicante de carpintería, acá podemos hacer muebles o mesa o banca y acá podemos conseguir la plata (...) Como yo soy aprendiz de carpintería hago mi mesa o mi silla y vendo eso y también hago una casa y esa plata es para el sustento familiar (...) Porque yo quiero chambear acá. Acá hay salida, también, pe. No hay que esperar a la empresa. ¿Y si se va la empresa?, ¿y si nosotros no sabemos chambear?, ¿si nosotros no sabemos aprovechar? Vamos a seguir como antes. Por eso mi idea es que quiero aprender a chambear acá. Si se va la empresa, yo sigo teniendo mi plata.



Fuente: Archivo fotográfico Rodríguez A. Martha et al. Monitoreo de Acceso y Uso de RRNN en CCNN del Bajo Urubamba. CISEPA-PUCP 2008-2011

Pero es importante volver a advertir que el progreso no es visto únicamente en términos de formas productivas de ingresar dinero al hogar. Este también pasa por la formación educativa de los hijos. Hacer posible que los hijos terminen los estudios primarios, continúen con los secundarios y sigan alguna carrera técnica superior es también uno de los ideales más comunes entre los machiguengas asalariados. Los entrevistados sostienen que el haber estudiado y capacitado le provee a esta “nueva generación” de hijos machiguengas de herramientas útiles con las cuales producir y generar su camino y el de su comunidad al progreso.

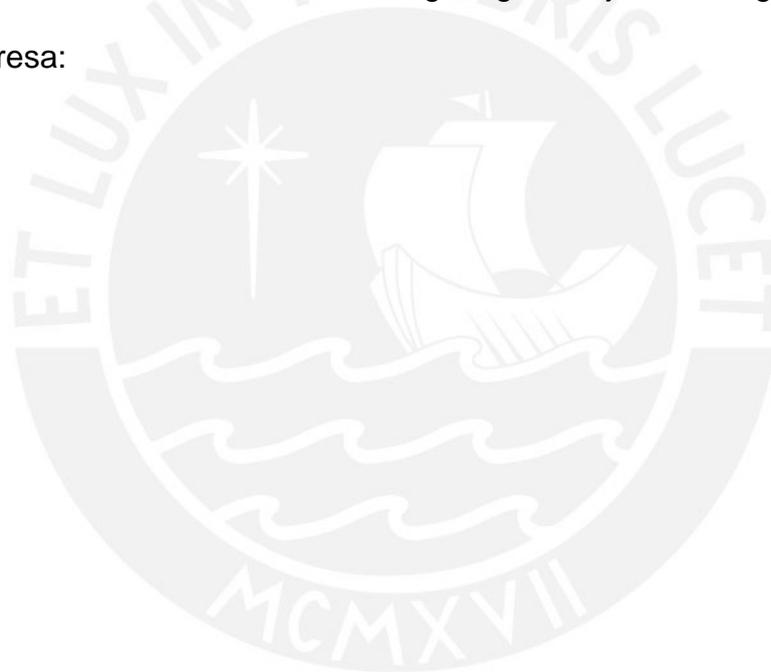
La capacitación y superación del nivel educativo de los hijos machiguengas en comparación a sus padres es un mandato de progreso interiorizado como uno de los ideales de vida de los machiguengas asalariados. El reforzamiento del capital humano, a través de la educación, es un modelo identitario que los padres buscan inducir en sus hijos nativos y que una vez éste alcanzado, pues se ponga en práctica en la comunidad, transmitiendo los nuevos conocimientos aprendidos y aportando al desarrollo de la misma.

Las ideas e iniciativas de progreso de los nativos machiguengas asalariados tienen como punto de partida el ingreso que obtienen a partir del trabajo remunerado. El trabajo asalariado (en el PGC, en este caso) es pensado como una vía para el progreso dado los recursos monetarios que se obtienen a partir de él. Los nativos laboran en la empresa, ahorran su salario y lo invierten en otras formas de reproducir ganancias, manteniendo siempre su chacra, pensada para el autoconsumo y la venta de su producción en algunos casos. Las iniciativas de progreso emprendidas por los nativos machiguengas entrevistados pueden entonces ser resumidas de la siguiente manera:

- 1) **Bienes de autoconsumo:** compra de alimentos procesados y artículos para el hogar, como motores y accesorios para embarcación, radio, DVD portátil, escopeta, tarrafa, etc.
- 2) **Bodegas:** venta de abarrotes y/o combustible.
- 3) **Servicios:** restaurantes, hospedaje, servicios de transporte fluvial entre comunidades o de comunidades a centro poblados cercanos.

- 4) **Medios de producción**³⁹: mantenimiento de la chacra para la venta de su producción y compra de motosierras para talar madera, trabajarla y vender tablones y/o establecer un negocio relacionado al trabajo en carpintería, dado que es un recurso natural de la zona.
- 5) **Educación**: enviar a los hijos a estudiar secundaria y educación superior fuera de la comunidad nativa⁴⁰.

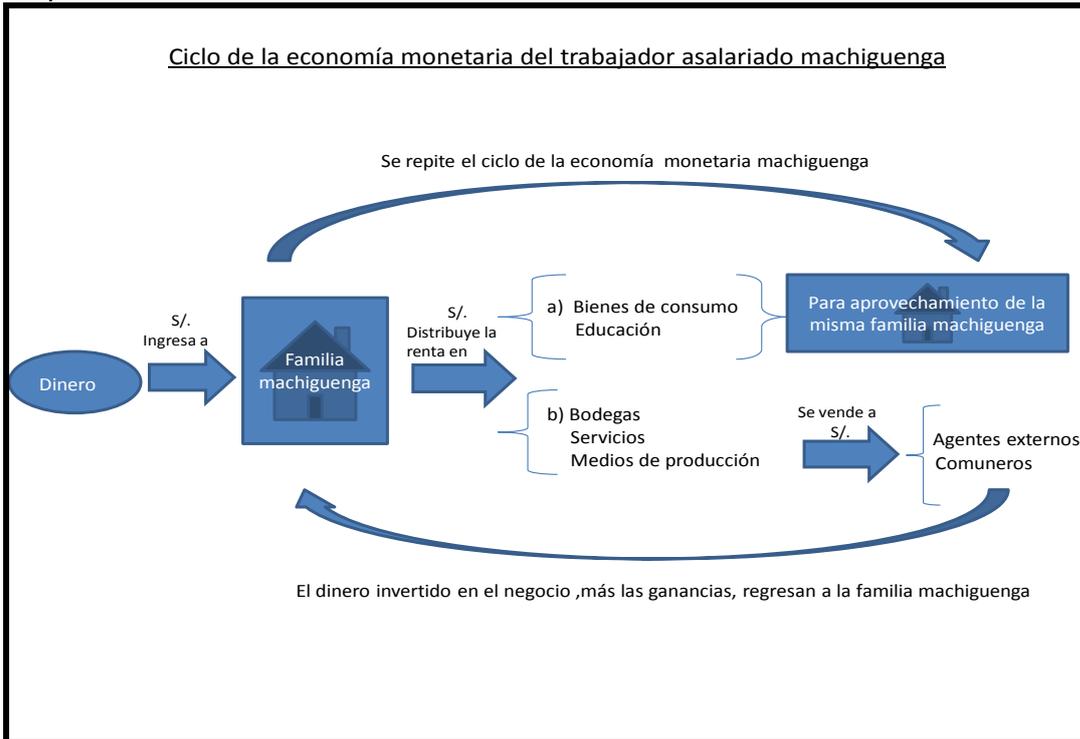
A continuación, presentamos un esquema que trata de ilustrar el ciclo económico monetario de la familia machiguenga con jefe de hogar trabajando para la empresa:



³⁹ Marx y Engels en su texto *Manifiesto del Partido Comunista y otros Escritos Políticos* nos ayudan a entender el significado de los medios de producción a través de la definición de burguesía y proletariado. Sostiene Engels: “Por burguesía se comprende a la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social, que emplean el trabajo asalariado. Por proletarios se comprende a la clase de los trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir. (Nota de F. Engels a la edición inglesa de 1888)”. En: MARX, Karl y ENGELS, Friedrich. *Manifiesto del Partido Comunista y Otros Escritos Políticos*. México, D.F.: Grijalbo, 1989

⁴⁰ Las comunidades más frecuentes dónde los hijos son enviados a estudiar secundaria, son: Sepahua, Kirigueta, Camisea. Como ciudad, Quillabamba es la predilecta. Lima, en pocos casos, sólo cuando la comunidad nativa tiene fondos de compensación.

Esquema No 1



Fuente: Elaboración propia. En base a entrevistas realizadas a trabajadores temporales machiguengas en el PGC entre los años 2009 y 2011.

Sobre la base de las entrevistas realizadas se sostiene que la vía hacia el progreso del machiguenga asalariado se emprende o toma fuerza, también, fuera de la comunidad nativa- acceso regular a las remuneraciones se da a partir del trabajo en la empresa, básicamente- pero los trabajadores machiguengas entrevistados retornan a ella buscando poner en marcha y concretar sus proyectos en la comunidad- , se adquieren bienes para SU hogar en SU comunidad, establece algún negocio familiar en SU comunidad, se espera que los hijos instruidos fuera retornen a SU comunidad y pongan en práctica lo aprendido⁴¹. Comenta el entrevistado 1, de 24 años de edad, jefe de hogar y padre de familia de dos niños, cuando se le pregunta por sus expectativas de vida (desde el momento de la entrevista- 2009- hacia el 2029):

⁴¹ Lo que manifestamos en ésta última frase de la oración, son los anhelos de los padres (trabajadores machiguengas entrevistados) en relación a sus hijos. Un estudio más profundo implicaría indagar por los proyectos de vida (permanencia en la comunidad nativa) de los hijos de los entrevistados que son enviados a estudiar fuera de la comunidad.

Mejorar, mejorar acá, hacer algunas cosas, tener tiendas, bodegas, restaurantes, eso es lo que va a ingresar cuando se vaya la empresa. Eso va a ser para nosotros, para nuestro sostenimiento de la familia. Pienso quedarme acá en la comunidad. Siempre pienso quedarme acá en la comunidad. Claro, porque soy natural de acá de la comunidad, ¿no? Tengo mi chacra. Pienso seguir con mi chacra, ¿no? Más plantaciones de maderas. Con el tiempo va a tener precio, ¿no?



Fuente: Archivo fotográfico Rodríguez A. Martha et al. Monitoreo de Acceso y Uso de RRNN en CCNN del Bajo Urubamba. CISEPA-PUCP 2008-2011

Nos dice el entrevistado 9 de 39 años de edad, jefe de hogar y padre de hijas adolescentes estudiando fuera de la comunidad nativa:

Ojalá que estas dos hijas que tengo que salgan profesionales, para que apoyen al pueblo, ¿no? O de repente, no sabemos si existiremos o no existiremos, pero que sobresalgan, para que no se queden como lo anterior, ¿no? Hay bastantes analfabetos, hay bastantes alumnos con estudios inconclusos. Ojalá que eso no pase, ¿no? Y que superen mis dos hijas. Y que vuelvan a la comunidad y que enseñen algo, que tengan una profesión para que enseñen al pueblo (...) Las hemos educado para que vuelvan y enseñen a su pueblo, a la gente, a la población.

En este sentido y por lo descrito líneas arriba, dialogaremos con las ideas e iniciativas de progreso del trabajador nativo y las visiones de desarrollo tratadas en el marco teórico de la presente tesis. Las ideas de progreso de los

machiguengas asalariados tienen en parte como uno de sus puntos de partida el desarrollo visto desde el enfoque de la modernización⁴², éste es desarrollo como crecimiento económico. Decimos “en parte” porque las ideas de progreso de la población estudiada no comparten todas las visiones propias de este enfoque. El punto común entre las ideas de progreso de los varones machiguengas y el enfoque de modernización está básicamente en el crecimiento económico a través del mercado, pero también en la búsqueda de mejores oportunidades en comparación con las generaciones anteriores. Como hemos trabajado en párrafos anteriores, el trabajador machiguenga considera el ingreso de dinero importante para su progreso, busca generarse ganancias con el dinero y por ello se inserta en el comercio de bienes y servicios a través del establecimiento de bodegas y otros negocios dentro de su comunidad. Si bien otro de sus anhelos es que su chacra le dé más adelante cultivos para poder vender, no es prioridad la producción agrícola a escala a través de la tecnificación de la agricultura. El machiguenga no descuida su chacra, pues es primordial para su sustento diario y es una inversión a futuro, pero no es una preocupación central pasar de la agricultura de subsistencia a la agricultura de mercado. Otro punto en el que el enfoque de la modernización y las ideas de progreso de los varones machiguengas confluyen es en la educación como pilar básico para el progreso y con ello la búsqueda de que la generación sucesora (hijos) “supere” a la antecesora (padres) completando su instrucción en el colegio y se especialice en alguna carrera técnica o profesión.

⁴² Enfoque reseñado como pie de página en el capítulo referente al marco teórico.

El enfoque de las capacidades de Amartya Sen radica en lo que la gente pueda “hacer y ser” (functionings) y no en lo que ella puede “tener”. En este sentido, creemos que los trabajadores machiguengas tienen un rol activo en cuanto a la búsqueda de maneras de hacer realidad sus ideales de vida. El trabajador machiguenga demuestra a partir de sus experiencias ser un agente de cambio. Busca generarse desarrollo a partir de sus propios recursos y de los adquiridos mediante su trabajo. El machiguenga observa, acoge, remodela y recrea prácticas en su comunidad nativa que él valora a partir del contacto con el entorno laboral en la empresa. El enfoque de las capacidades, dice Sen, pone a la libertad como medio y fin del desarrollo y coloca al individuo como persona que participa activamente en la construcción de su camino de vida y no como receptores pasivos de los programas de desarrollo. El machiguenga asalariado tiene libertad de elección y acción, en tanto es capaz de configurarse su propio destino y de buscar las maneras de lograrlo por voluntad propia. El Estado y la sociedad (su comunidad) son instancias importantes de su vida, pero no limitan su agencia, al contrario la respaldan y le otorgan legitimidad para actuar.

A partir de lo observado y las entrevistas analizadas podríamos decir que el machiguenga asalariado busca realizar sus sueños, pero quiere que éstos sean compatibles con su modo de vida de siempre. Quiere que haya correspondencia entre sus proyectos y su entorno. Por ello sus proyectos de vida son puestos en práctica en su comunidad nativa, aquella donde pasa el tiempo y vive con su familia. Asimismo, el nativo machiguenga quiere que sus hijos pongan en práctica sus nuevos conocimientos aprendidos en las escuelas

secundarias y centros técnicos/ profesionales, en su hogar y luego en su comunidad. En este sentido, asociamos el enfoque del Buen Vivir indígena a las expectativas de vida de los machiguengas trabajadores, en tanto los nuevos procesos que se insertan en las dinámicas originales “constituye la generación de **propias y auténticas** formas de modernidad- para llamarlo de alguna manera- que los pueblos indígenas se encuentran desarrollando.” (Viteri: 2002). Partimos entonces de la idea del Buen Vivir como confluencia entre naturaleza y sociedad; como afirma Gudynas, uno conteniendo al otro y siendo complementarios e inseparables. A pesar de que las múltiples prácticas de progreso del trabajador machiguenga estén asociadas a la modernidad y son construidas desde lo ajeno, el nativo asalariado intenta construir su desarrollo adaptándolas a lo propio. Nos cuenta el entrevistado 5 cómo se proyecta una vez culminados los estudios de sus hijos:

Mira, de acá a 20 años yo pienso primero que ya debo tener mi propia empresa funcionando, eso yo, mi propia persona. Y, mis hijos deben estar en la universidad estudiando, ya deberían estar saliendo de la universidad, ambos. O sea, hago mi propio trabajo, acá, interno y también apoyo para mis hijos que están estudiando. O sea, ya por lo menos, ellos deben estar profesionales, consiguiendo trabajo, también (...) Yo creo que acá internamente, mi negocio acá en la comunidad, pero dependiendo del negocio también, podría impulsar en otro sitio, depende de la capacidad de cómo crece el negocio. (Respecto a sus hijos dice) mira, yo pienso que, de momento, el mundo se cambia. Ellos cuando sean profesionales, que se yo dónde será su destino de trabajo, pero, de todas maneras, si sigo existiendo yo, ya, tendrán que venir a radicar acá, ¿no? Deben retornar, pero con carrera que competa a la comunidad. Carrera que vendría a ser desarrollada, acá, en esta comunidad. Yo por ejemplo le decía a mi sobrina, mi sobrina también estudia, “tú no puedes estudiar ingeniería astronauta. ¿Qué vas a hacer allá? Acá en el Perú no hay nada. Pero si estudias, por ejemplo, administración: si la comunidad te encomienda hacer administración, pues diseña un proyecto, presenta tu proyecto y la comunidad lo financia y ejecutan tu proyecto. Y estás dando trabajo interno. Autogenerarse.

Sobre la base de los entrevistados se desprende que el trabajador indígena en el contexto de los grandes proyectos de inversión tiene como una fuerte percepción el progreso o en palabras de ellos, “la superación”, a partir del crecimiento económico. El varón machiguenga busca generarse este crecimiento a partir del trabajo en la empresa. Luego, ya en su comunidad, pone a prueba sus capacidades para generarse un tipo de vida con razones para valorar (Sen: 2000), busca formas de hacer crecer su dinero y tener confort. Y lo persigue, recreando, reproduciendo y readaptando autónomamente lo visto afuera a sus propias prácticas y costumbres (Tubino y Zariquiey: 2007), sin dejar de lado las suyas propias.

De este modo, de las entrevistas se deduce que el nativo machiguenga asalariado busca continuar produciendo dinero y cristalizar sus proyectos de vida vinculado a sus hábitos de vida, su familia y su comunidad. Los actores entrevistados quieren mejorar la vida que llevan y las libertades de las que gozan y lo hacen, conciliando sus distintas actividades laborales, comunales y personales. Las prácticas recientemente adoptadas y recreadas de los nativos machiguengas entrevistados no implican la renuncia a sus prácticas tradicionales, sino la permanencia de éstas en convivencia con las nuevas, lo que genera confluencias (como por ejemplo, el emprendimiento de iniciativas de desarrollo personales adecuadas al contexto y las nuevas necesidades de la comunidad); pero también tensiones, como veremos en el siguiente capítulo.

7. El “progreso” más allá de lo monetario: prestigio y nuevos modelos identitarios

Los machiguengas entrevistados muestran conformidad en relación a los trabajos que desempeñan en el PGC dada la oferta de empleo y las remuneraciones ⁴³. Sin embargo, el ingreso monetario no es lo único que subrayan los nativos asalariados. Dependiendo del tipo de trabajo que se realice, trabajar para una contratista implica capacitarse y aprender distintas técnicas requeridas para poder ejecutar el trabajo. Los entrevistados aprecian que se les capacite y entrene en el uso de distintas y modernas herramientas de trabajo; pues consideran que la experiencia que adquieren trabajando es acumulativa y les proporciona un buen bagaje de conocimientos técnicos para poder postular con éxito a otros futuros trabajos (relacionados o no al PGC) con posibilidades de ascenso, mejor remuneración y mayor reconocimiento de parte de los empleadores, sus pares, su familia y su comunidad.

Sostiene lo expresado líneas arriba el entrevistado 6:

(...) Haciendo actividades como corta corriente y me asumieron como encargado del grupo. Yo manejaba unos 15 peones. Ya era oficial yo. Ya no trabajaba como peón. Yo trabajaba, pero no trabajaba. O sea, ordenaba de acuerdo a lo que el capataz me decía. De tanto tiempo que he sufrido. Eso es la capacidad: primero te evalúan, ven cómo es tu comportamiento, luego cómo aprendes en tu trabajo y de allí te asumen como oficial (...) Ya tenía otra categoría. Ahora mi sueldo era de 1500 soles. Trabajé hasta el 2008 como oficial. 3 meses, después salí por

⁴³ Cabe hacer mención que pueda que los trabajadores machiguengas entrevistados hayan trabajado o que estén trabajando actualmente para otros operadores aparte del PGC. Las entrevistas a los actores se hicieron en relación a sus trabajos en el contexto del PGC.

este problema que tengo acá. Es que, como yo tenía un cargo de teniente gobernador, la comunidad me reclamó: “una autoridad política no puede trabajar”, me dijeron. Y salí para poder resolver mis problemas. Desde allí ya no trabajo en empresa. Sí, quisiera volver a trabajar para la empresa, pero con una condición: la de ya no ser peón. Me gustaría ser oficial o capataz, porque ya tengo bastante experiencia. Me he desenvuelto bien, más que todo en la charla de seguridad, análisis de seguridad, me gustaba llenar los formatos. Yo daba charlas a toda la gente, hace poco he manejado a casi 200 personas, dándoles charlas de seguridad. Y ahora, si regreso, sería regresar como oficial. Como oficial, mi capataz me califica. Ahora están enviando a Kiteni, y hacen un concurso acerca de los trabajos. Si tú respondes los 12 concursos, entonces serás capataz. Esa es mi aspiración: ser capataz para los peones: dirigir el trabajo. Quiero ser capataz en cada punto, en cada HP. En cada punto HP hay un campamento, hay un capataz. Eso quisiera ver, que un nativo “tiene” que ser capataz. (los capataces son colombianos según lo que comenta el entrevistado). Sería un honor para mi familia, el que un nativo dirija una obra de ese ducto que da recursos no sólo al Perú, sino a otras naciones.

Además de la capacitación, también está el contexto social en el que se desarrolla el trabajo. El trabajo configura un espacio de socialización entre nativos- trabajadores no calificados- y “mestizos”, también llamados “gente blanca” por los nativos- trabajadores calificados en su mayoría-. Los mestizos en buena parte de los casos son trabajadores profesionales provenientes de Lima u otras ciudades nacionales y extranjeras, éstos ejercen cargos mayores en relación a los trabajadores nativos y muchas veces les corresponde a ellos- los mestizos- por sus estudios, especializaciones y experiencia estar a la supervisión de las obras en las cuales los nativos trabajan.

Esta situación genera un espacio reconocido por los nativos como de aprendizaje no sólo técnico, sino también cultural. Aprender a ser competente y manejarse en el idioma español, sostener conversaciones informales con los “capataces” ha sido para más de un machiguenga una experiencia rica, pues sostienen que a partir de dichas conversaciones con sus “jefes inmediatos” es

que han aprendido sobre principios prácticos como el ahorro y la inversión del dinero, la importancia de mantenerse capacitado, desempeñarse bien en sus funciones y ser un buen trabajador, las formas de cuidado del medio ambiente, etc.



Urinario frente a casa del entrevistado 11, hecho con cañas, costal reciclado y botella de plástico reciclada.

Fuente: Archivo fotográfico Rodríguez A. Martha et al. Monitoreo de Acceso y Uso de RRNN en CCNN del Bajo Urubamba. CISEPA-PUCP 2008-2011

Estas nuevas prácticas acogidas por los nativos asalariados a partir de la interacción que se genera en el espacio laboral, se podrían presentar como modelos identitarios, vinculados y aprendidos de sus capataces, quienes “vienen de afuera”, son gente “blanca”, tienen como lengua materna el español, han cursado estudios superiores y viven en la ciudad. Capataces con el perfil de “hombre exitoso” impuesto desde occidente. En palabras de Tubino y Zariquey: “(...) en nuestros países, cualquier individuo que forme parte de un sistema de tradiciones culturales vernáculas requerirá conocer algunas prácticas más cercanas a las occidentales para poder desenvolverse con éxito

en los espacios en los que están presentes los instrumentos de dominio que emplea la cultura hegemónica” (Tubino y Zariquiey 2007: 36,37).

He ahí el peso y la legitimidad que los nativos machiguengas le otorgan a las “enseñanzas” de sus capataces. Desenvolverse con “éxito” significa aprender de la “gente de afuera” que trabaja en la empresa con ellos y reproducir lo aprendido en su trabajo, en su hogar y en su comunidad. Ello tiene una valoración especial entre los trabajadores machiguengas y representa el “progreso” no únicamente en términos de acceso a comodidades materiales sino también el progreso en términos de una mejor forma de vida en el sentido cultural.

Comenta en entrevistado 4 sobre su experiencia como trabajador:

Yo en Techint estaba como ayudante para cepillar tuberías. O sea limpiar óxidos. Yo allí aprendí a utilizar emulador eléctrico. Me ha gustado bastante (...) y el ingreso era quincenal. Cuando he chameado en SADE, también es igual, pero he trabajado macheteando. En el trabajo hay un amigo que es de Lima. El me aconsejó. Me dijo, “esa plata la tienes que invertir, tienes que hacer una casa u otra cosa, ¡no te dediques a tomar!”. Esa idea me ha dado. Era uno de mis compañeros de trabajo.

Entonces, el trabajo asalariado desde los nativos machiguengas no solamente es importante por los recursos monetarios que provee, sino que también lo es por ser un espacio de socialización, aprendizaje e intercambio cultural.

A partir de la socialización, la adquisición de conocimientos en el espacio laboral y las remuneraciones, los machiguengas asalariados traen consigo satisfacciones y logros, pero también cargan expectativas y deseos de superación, los que, concretados estos últimos, se traducirán en un mayor status para el trabajador y su familia, una mejor calidad de vida para el hogar, un mayor reconocimiento social en el ámbito laboral, familiar y comunal⁴⁴. Cuándo se indaga entre los trabajadores asalariados por sus tipos de trabajos ideales (relacionados al PGC) o aquellos en los cuáles les gustaría desempeñarse alguna vez en sus vidas, ellos se refieren a trabajos “calificados”, donde tengan algún rol de dirección o liderazgo, con mayores responsabilidades, ingresos monetarios y prestigio social. Comenta el entrevistado 1: “Me gustaría como ser ¿no?, categorizado a veces, a veces siguen peones, peones, ¿no? Quizá salir más adelante como tareador. El tareador ve los registros, las asistencias de las personas”.

Cuando se le pregunta al entrevistado 7 por su trabajo ideal o el trabajo que más le gustó cuando trabajó para el PGC, nos dijo: “Lo que más me ha gustado es ir a las comunidades.” Refiriéndose a ser asistente de relacionista comunitario. Y lo que menos le gustó: “El trabajo en la Planta (...) Porque es más fuerte el trabajo. Te levantas temprano, a las 5 de la mañana y descansas, recién, a las 6 o 7 de la noche. Es un trabajo pesado.” Refiriéndose al trabajo de obrero, cargador de maquinarias pesadas. Que el trabajo más apreciado por el entrevistado 7 sea el de asistente comunitario nos ayuda, nuevamente, a

⁴⁴ Esta última idea se desprende a partir de lo observado en los trabajos de campo y las conversaciones informales sostenidas con distintos comuneros (y en algún momento, trabajadores de la empresa) de Chokoriari, Shivankoreni y Cashiriari. “La superación”, en palabras de los comuneros, se visibiliza en compra de bienes de consumo, emprendimiento de negocios propios, mantener una chacra próspera, enviar a los hijos a estudiar fuera de comunidad.

reiterar lo explicado líneas arriba. Ser asistente comunitario es un trabajo mejor visto y con mayor prestigio, en tanto éste no realiza el llamado “trabajo pesado”, no es peón ni trochero; el asistente comunitario se encarga del trabajo de gabinete, de la logística y la coordinación, de ser una especie de delegado o vínculo entre las comunidades y la empresa hidrocarburífera⁴⁵. Es decir, de actividades “más calificadas”, donde se requieren más destrezas mentales, comunicativas y menos técnicas, manuales. El asistente es una especie de intermediario entre la oferta laboral proveniente de las comunidades y la demanda laboral requerida por la empresa.

Los nativos aspirantes a tener algún trabajo remunerado en la empresa aprovechan la cercanía de vínculo con el asistente comunitario en tanto igualdad de origen y cultura- reconocido como un par- y acuden a él para expresarle su deseo de trabajar. El asistente comunitario aprovechando su red social y su relación más directa con la empresa, le expresa al relacionista comunitario (su jefe inmediato) la petición de los nativos aspirantes a trabajar y si es posible, los recomienda como buenos trabajadores. Sostiene el entrevistado 7 cuando se desempeñaba como relacionista comunitario:

Bueno, yo llegaba a cualquier comunidad y me preguntaban si había o no había trabajo. Entonces yo lo paso al supervisor y le digo, “¡tal persona quiere trabajo! Recomiéndale, dile al jefe (de la comunidad). Convérsale” (...) Yo le he hecho favores a varios. Yo he intercedido por ellos con el ingeniero, porque hay varias familias que sostener y la demanda de trabajo, acá, es fuerte. Además, el costo de vida. Hay gente que tiene a sus hijos en el colegio y no tienen como pagarlo, los útiles, etc. Por eso hay fuerte demanda de trabajo. Y, ahora que ya he salido de eso, la gente me recuerda (...) Hasta me ofrecían cosas o me decían, “¡después te pago!”

⁴⁵ Traduce e informa de español a machiguenga y viceversa en las reuniones que las comunidades tienen con la empresa, ayudando a que el diálogo entre comunidad-empresa sea posible y fluido.

Los machiguengas muestran conformidad respecto a la presencia y ejecución de los grandes proyectos de inversión en la zona donde ellos habitan. Esto debido principalmente a que el mercado de trabajo generado en estos grandes proyectos ha dado la oportunidad a los nativos machiguengas de vender su mano de obra y de recibir un ingreso regular por ello; lo que ha propiciado una coyuntura ventajosa tanto para el inversionista como para el nativo u obrero temporal.

Por otra parte, cómo se ha visto en capítulos anteriores, el ingreso de dinero ha aumentado el poder adquisitivo de los machiguengas generándole nuevos consumos. Uno de estos “nuevos consumos” se refiere a la compra de alimentos procesados y de bebidas alcohólicas, cervezas principalmente. Éste último es un producto con demanda entre los pobladores de las comunidades, sin dejar de lado el mazato, la bebida tradicional. La cerveza se ha convertido pues en un símbolo de status y distinción dentro de la comunidad nativa.

Relata el entrevistado 7:

Como yo vivo tiempo en la comunidad, yo observo a varios. A veces están trabajando un año y medio, dos años y no hay, no se ve progreso en ellos. Vienen, se gastan la plata, lo toman (en trago), no le dan a sus esposas, a veces se quitan las cosas. Ya estamos acostumbrados acá, a comprar enlatados, víveres, arroz; a pesar que tenemos tierras suficientes para trabajar siempre. Y, bueno, eso no cambia. Lo utilizan en vicio: cerveza, en esas cosas. Y eso da mala imagen, más que todo a la familia, a uno como trabajador, a las visitas que llegan y te vean así. Hay gente que sí ha reaccionado: un amigo comunero ha puesto su negocio, vende cerveza. La primera experiencia de trabajo fue pésima. Nativo va a trabajar y solamente gasta para él. Entonces, ha habido

varias reuniones, quejas, muchas veces la empresa presiona al trabajador. Entonces, le dicen, “si quieres trabajar, ¡te pagamos a ti o le pagamos a tu esposa!”. Entonces creo que un poquito se han relacionado con su esposa y ahora ya comparten.

Nos dice el entrevistado 2:

Sí, económicamente sí ha habido cambios, por ejemplo en economía. Lo que antes no se agarraba el dinero en la misma comunidad, pero ahora sí, económicamente, sí. Ahora, por ejemplo en alimentación se está viendo que algunos están comprando. Aparte de eso, bueno más antes no ha habido bebidas alcohólicas y ahora ha cambiado. Más antes era masato todo, masato de acá no más. Ahora sí ha cambiado. Hay bebidas alcohólicas. Bueno, todo socialmente ha cambiado bastante.

Los comuneros entrevistados, aunque no todos, manifestaron lo siguiente respecto al consumo de alcohol⁴⁶: 1) éste se acentúa cuando el nativo empieza a recibir dinero de manera regular, 2) éste se hace de manera más frecuente y sin tanto control, especialmente cuando los nativos se inician en el trabajo asalariado, no han recibido tal cantidad de dinero nunca, son jóvenes y tienen hijos pequeños, pues no saben, no han aprendido o no son conscientes de la importancia del ahorro y la inversión a futuro, 3) algunos nativos se van a trabajar a la empresa y retornan a la comunidad con una actitud diferente, menos humildes, más pretenciosos y consumidores de cerveza.

Comenta el entrevistado 1: “A veces acá también mis paisanos cuando se van a la empresa, malcriados también vienen y se vuelven lisos. O sea,

⁴⁶ Los entrevistados no se mostraban cómodos al preguntárseles formalmente (en formato de entrevista grabada) por el consumo de alcohol, Lo sostenido en este párrafo fue recogido y sintetizado a partir de conversaciones informales no únicamente con los entrevistados, sino también con otros pobladores de las comunidades. Sólo tres entrevistados manifestaron sus opiniones en relación a los “nuevos consumos” de la comunidad.

creído, ya cuando se trabaja se vuelve creído. Ya vienen, ya tienen su plata y se va a la cantina, ya se creen, ¿no?”

El espacio de socialización que se configura en la empresa genera situaciones de aprendizaje consideradas positivas por los machiguengas, pero también puede generar otras situaciones más tensas, menos estimulantes y desalentadoras, aunque esto último no es una opinión generalizada por los trabajadores locales entrevistados. En todo caso, conviene mantener una postura vigilante respecto a las valoraciones que se les da a las nuevas prácticas y ser conscientes de las relaciones de poder que existen entre las prácticas culturales “tradicionales” y “modernas”, que hacen que unas sean más valoradas que otras en tanto referentes hegemónicos de progreso. La tarea en este punto es dar cuenta de los cambios, pero también de los efectos de los mismos en la cultura y sociedad machiguenga.

8. A modo de conclusión: reflexiones finales y nuevas preguntas

Las percepciones e ideas de “progreso” de los machiguengas asalariados tienen que ver con su experiencia en el mundo “capitalista” (como parte del mercado laboral) y con su historia de vida en el mundo “tradicional” (como nativos pertenecientes a una cultura ancestral). Esto se refleja claramente en sus formas de pensar, ver y llevar la vida. El machiguenga busca formas de producir dinero, pero siempre busca que estas formas sean tangibles y

efectivas dentro de su hábitat, de su entorno, de su comunidad, donde está su casa y su chacra, su río y su bosque.

El “progreso” empieza, en parte, haciendo dinero fuera de la comunidad-trabajo asalariado en el PGC-, pero debe ser consolidado en perspectiva siempre dentro de ella. Los machiguengas entrevistados no mencionaron la opción de “migrar” o irse a vivir a otro lugar fuera de la zona de las comunidades. Tal vez sí, en dos casos, mencionaron la opción de hacer crecer sus negocios fuera del ámbito de la comunidad y por ello tener que viajar con más frecuencia, pero no mudarse de lugar de residencia.

Respecto a la socialización e introducción de nuevas prácticas y conocimientos adquiridos en el trabajo en la empresa, los entrevistados aprecian todo lo aprendido. Tiene un valor importante para ellos, pues los empodera y les otorga mayores capacidades para poder aplicar a otros trabajos, afrontar problemas a nivel comunal, atender situaciones de la comunidad con agentes externos, saber “defenderse en la vida” (entrevistado 10). Se perciben como seres con mayor dominio sobre sus vidas y las circunstancias y no al revés (Sen: 2000).

La permanencia en la comunidad y la puesta en práctica de nuevas habilidades adquiridas, pueden entenderse como una confluencia entre el modo de vida “tradicional machiguenga” y el “moderno”. Desde las entrevistas, no se visibiliza una ruptura en términos de pérdida de costumbres machiguengas, vida cotidiana, estilos de vida.

Hemos dicho, tomando la cita de Tubino y Zariquiey, que cuando entran en contacto culturas distintas, se producen fusiones y que las personas pertenecientes a culturas no hegemónicas asumen las prácticas y valores dominantes, los acogen, recrean y reproducen desde sus propios códigos de referencia. La pregunta y el cuestionamiento que recogemos de ambos autores para nuestro estudio es entonces: ¿hasta qué punto “el proceso de fusión cultural conduce a la hibridación de los propios esquemas de pensamiento y a la pérdida de los propios códigos éticos de referencia?” (Tubino y Zariquiey 2007: 48)

Es preciso mencionar ahora las tensiones que se observan a partir del testimonio de los entrevistados. Éstas sobre todo tienen que ver con la apropiación de nuevas prácticas y actitudes a partir del ingreso monetario regularmente. Nos referimos al consumo desmedido de cerveza que se ha observado en algunos machiguengas de las comunidades donde se ha hecho el trabajo de campo para este estudio. El hecho de que no todos los entrevistados se mostraran dispuestos a conversar sobre el tema, hizo visible la tensión y, paradójicamente, el consciente ocultamiento hacia el tema.

Mencionaron también algunos de los entrevistados la actitud soberbia de “sus paisanos” cuando volvían de trabajar de la empresa. Así no se trate de una opinión generalizada entre los entrevistados, es importante tomar nota de estas formas de actuar y de las nuevas prácticas apropiadas, pues son consecuencias también de sus nuevos espacios de socialización. Nuevas

actitudes y formas de pensar llevadas a la comunidad podrían ir en desmedro de la forma de vida comunal y tradicional, y la tensión, llegar a convertirse en ruptura.

Hemos estudiado las ideas de progreso de los trabajadores temporales machiguengas y hemos relacionado sus ideas al enfoque del Buen Vivir y de las Capacidades en tanto los entrevistados aspiran consolidar sus expectativas de vida en correspondencia con su entorno (permanencia en la comunidad, proyectos sostenibles a largo plazo, formas de generación de ingresos dentro de la comunidad). Por otra parte, el discurso de los entrevistados resalta el “ser” y “hacer”, como ejercicio de su libertad y capacidad para llevar a cabo lo que aspiran o desean y reproducir lo que valoran o aprenden. No sólo pues destacan el “tener”.

Sin embargo, es importante también preguntarnos, ¿en qué medida las ideas e iniciativas de “progreso”, en la práctica, confluyen con la noción del Buen Vivir, sustentada en la solidaridad y reciprocidad (Acosta 2009: 180)? ¿Hasta qué punto las iniciativas de progreso de los machiguengas entrevistados se traducen “en avances en la calidad de vida de la colectividad y no sólo de mejoras individuales” (Acosta 2009: 180)? ¿Confluye el discurso con la práctica? ¿Se visibiliza en este punto el inicio de una tensión? Si bien ahora no es posible dar una respuesta definitiva, es importante seguir observando y tomando nota de las dinámicas a nivel comunal. Ha pasado poco más de una década desde la ejecución del PGC en la zona, dar cuenta de cambios o

continuidades en este sentido requiere de una observación más puntual y exhaustiva en el tiempo.

Nisbet sostiene que “El cambio es una sucesión de diferencias en el tiempo en una identidad persistente” (Nisbet 1979: 12). En este sentido, como señalé, líneas arriba, es necesario hacer una observación mayor para poder responder si la noción del Buen Vivir se aplica en su totalidad en la comunidad machiguenga o sólo en parte y si ésto ha ido cambiando con el tiempo.

El trabajador machiguenga tiene el respaldo de la comunidad y en principio de la familia. Sin embargo, hace falta hacer un estudio más profundo para tomar nota de las apreciaciones de las cónyuges en cuanto al “progreso” que sus esposos sostienen están viviendo. La mirada desde el individuo que no sale de su comunidad, que se queda al cuidado del hogar, que apoya a su esposo en el negocio emprendido, que no tiene las mismas oportunidades que el cónyuge, puede variar sustancialmente (o no) en comparación a los ideales de vida del varón machiguenga. Queda pendiente y abierta la pregunta.

Quizá sea importante terminar reflexionando sobre los jóvenes machiguengas, aquellos que son enviados por sus padres a estudiar fuera y de quienes se espera regresen a trabajar para el bien y desarrollo de su comunidad. Luego de su formación académica en espacios más urbanos ¿Mantendrán los mismos ideales de vida y progreso que sus padres?, ¿anhelarán regresar a la comunidad una vez terminados sus estudios en la ciudad como lo desean sus propios padres?, ¿cómo se proyectan a la edad de

sus padres? En suma, ¿qué esperar de la comunidad machiguenga en el siguiente recambio generacional?

Este estudio me ha permitido conocer de cerca a una comunidad de peruanos muy pocas veces pensada e integrada en el proyecto nacional. Creemos que las ciencias sociales y la sociología deben seguir investigando y estudiando la comunidad machiguenga en el Perú. Más aun en un tiempo donde resulta difícil pensar en términos no dicotómicos, sino de confluencia; como hemos intentado desarrollar en esta investigación y sobre lo cual esperamos haber aportado.



9. Bibliografía

ACOSTA, Alberto. *La Maldición de la Abundancia.* Comité Ecuménico de Proyectos CEP. Quito 2009

ABDALLAH, Saamah. La revolución del bienestar. En: http://www.otrodesarrollo.com/buenvivir/saamah_abdallah-la_revolucion_del_bienestar.pdf (Revisada en diciembre del 2011)

BARCLAY, Frederica, RODRÍGUEZ, Martha, et. al. *Amazonía 1940- 1990: el extravío de una ilusión.* Roma: Terra Nuova ; Lima : PUCP. CISEPA, 1991

BELAUNDE, Luisa Elvira. *Viviendo Bien. Género y Fertilidad entre los Airo-Pai de la Amazonía Peruana.* Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica (CAAAP), Banco Central de Reserva del Perú- Fondo Editorial. Lima 2001.

CENTRO CULTURAL JOSÉ PÍO AZA. *La vida del Pueblo Matsiguenga.* Lima: Centro Cultural José Pío Aza. 2007. 880 p.

CHIRIF, Alberto. La felicidad como indicador de calidad de vida. En: <http://www.revistaideele.com/idl/node/778>

FERRERO, Andrés. O.P. *Los Machiguengas. Tribu selvática del Sur- Oriente Peruano.* Puerto Maldonado. Instituto de Estudios Tropicales "Pío Aza". 1966

GUDYNAS, Eduardo. Buen Vivir. Germinando alternativas al desarrollo. América Latina en Movimiento, ALAI, No 462: 1-20; Febrero 2011, Quito. En: <http://www.otrodesarrollo.com/buenvivir/GudynasBuenVivirALAI2011.pdf> 2011

JOHNSON, Allen W. *Families of the forest: the Matsigenka indians of the Peruvian Amazon*. Berkeley: University of California Press, 2003. 258 p.

JUNCEDA, Javier. *Derecho ambiental en el Amazonas. Un reto para Sudamérica*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú. Marzo 2010.

MARX, Karl y ENGELS, Friedrich. *Manifiesto del Partido Comunista y Otros Escritos Políticos*. México, D.F.: Grijalbo, 1989

NISBET, Robert. *Historia de la idea del progreso*. Gedisa. Barcelona, 1980.

NISBET, Robert, KUHN, Thomas, WHITE, Lynn. *Cambio social*. Madrid: Alianza, 1979

RODRÍGUEZ Achung, Martha. "Amazonía: Indígenas, campesinos y proletarios". EN: *Debates en Sociología* No 16. Lima: PUCP, Setiembre 1991.

RODRÍGUEZ Achung, Martha. "XIII. Recursos naturales y acceso diferencial por género en ecosistemas inundables de la Amazonía. Reflexiones metodológicas". EN: *Género y Ambiente en Latinoamérica*. Velásquez Gutiérrez, Margarita, Coord.- Cuernavaca, Mor: UNAM Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 1996.

RODRÍGUEZ Achung, Martha. *Desarrollo, pobreza-exclusión social y manejo de espacios socio ambientales en el mundo rural*. Université Catholique de Louvain, Bélgica 2005

RODRÍGUEZ Achung, Martha. "Gran capital, monetarización y estratificación social en la Amazonía". EN: *Clases Sociales en el Perú: visiones y trayectorias*. Orlando Plaza, coord.- Lima: PUCP. CISEPA, 2007.

RODRÍGUEZ ACHUNG, Martha, ROJAS, Emilio, LOSSIO, Felix. Derechos Territoriales y proceso de constitución de la agencia social indígena: los pueblos Secoya y Machiguenga en el Perú. Agosto 2011. Liaison Group, Innovación Ciudadana, Universidad de Los Lagos. Santiago de Chile (En proceso de publicación).

ROJAS Mullor, Mauricio. La idea de progreso y el concepto de desarrollo, Madrid: EPIC/Universidad Rey Juan Carlos. En: (http://www.campusepic.org/file.php/1/Idea_de_progreso.pdf) 2011

ROSENGREN, Dan. *Los Matsigenka*. Quito: Balboa: FLACSO: Smithsonian Tropical Research Institute, 2005.

ROSENGREN, Dan. “Concepciones de trabajo y relaciones sociales en el uso de la tierra entre los machiguenga del Alto Urubamba”. EN: *Amazonía peruana* - Vol. 8, no. 14 (May. 1987) p. 39-59

SEN, Amartya. *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta. 2000.

SNELL, Betty A. *Pequeño diccionario Machiguenga- Castellano*. Instituto Lingüístico de Verano. Lima. 1998.

TUBINO, Fidel y Roberto ZARIQUIEY. *Jenetian El juego de las identidades en tiempos de lluvia*. Lima: UNMSM, Ciudad Universitaria, Enero 2007.

RUIZ-BRAVO, Patricia, PATRÓN, Pepi, QUINTANILLA, Pablo. *Desarrollo humano y libertades: una aproximación interdisciplinaria*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2009. 292 p.

VALCÁRCEL, Marcel. Génesis y Evolución del Concepto y Enfoques sobre el Desarrollo. Documento de investigación. Diciembre 2006.
http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/images/documentos/marcel_valcarcel.pdf

VALCÁRCEL, Marcel. Desarrollo y Desarrollo Rural: Enfoques y reflexiones. Cuaderno de Trabajo No 3. Departamento de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica del Perú. Noviembre 2007.

VITERI Gualinga, Carlos. Visión indígena del desarrollo en la Amazonía. Polis. Revista de la Universidad Bolivariana, año/ vol. 1, número 003. Universidad Bolivariana. Santiago, Chile. 2002

Páginas Web

<http://www1.inei.gob.pe/> (Instituto Nacional de Estadística e Informática)

- <http://www.oit.org.pe> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.cepal.org> (Comisión Económica para América Latina y El Caribe)
- <http://www.muqui.org> (Red de Propuesta y Acción)
- <http://www.pluspetrol.net>
- <http://pmbcamisea.com> (Programa de Monitoreo de Biodiversidad- Camisea)
- <http://atlaspueblosindigenas.files.wordpress.com/2010/05/machiguenga.pdf>
- <http://quillabambanoticias.org/machiguengas/>
- <http://www.defensoria.gob.pe/>
- <http://prensa.politicaspublicas.net/index.php/alatina/iy-la-ley-de-consulta-previa-editorial-de-la-republica>
- <http://www.pucp.edu.pe/puntoedu/> (Pontificia Universidad Católica del Perú)
- <http://www.camisea.pluspetrol.com.pe/>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Gas_de_Camisea
- <http://gestion.pe/impresia/noticia/petrobras-halla-nuevo-yacimiento-gas-natural-cercano-camisea/2009-11-06/11029> (Diario Gestión)
- <http://pmacbu.org> (Programa de Monitoreo Ambiental Comunitario Bajo Urubamba)
- <http://www.selvasperu.org/>
- <http://www.cess1.org/> (Centro de Estudios Sociales Sepahua)
- <http://www.conveagro.org.pe/>
- <http://www.devida.gob.pe/Documentos.Asp> (Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas)
- <http://intranet2.minem.gob.pe/Web/archivos/camisea/estudios/Sistematransporte/Volumen%20IIA%20LBS/2.0%20Linea%20Base%20Selva.PDF> (Ministerio de Energía y Minas)
- <http://maderasulamerica.galeon.com/productos1543445.html>
- [http://cedinfor.lamolina.edu.pe/Articulos_RFP/Vol06_no1-2_75-76_\(09\)/vol6_art1.pdf](http://cedinfor.lamolina.edu.pe/Articulos_RFP/Vol06_no1-2_75-76_(09)/vol6_art1.pdf) (Centro de Documentación e Información Forestal de la Universidad Agraria La Molina)

Entrevistas

Comunidad Nativa Chokoriari:

- Entrevistado 6. Setiembre, 2009.
- Entrevistado 11. Noviembre, 2009.
- Entrevistado 1. Noviembre, 2009.
- Entrevistado 8. Mayo, 2010.

Comunidad Nativa Shivankoreni:

- Entrevistado 7. Setiembre, 2009.
- Entrevistado 4. Setiembre, 2009.
- Entrevistado 5. Mayo, 2010.
- Entrevistado 12. Mayo, 2010.

Comunidad Nativa Cashiriari:

- Entrevistado 9. Mayo, 2010.
- Entrevistado 3. Mayo, 2010.
- Entrevistado 13. Noviembre, 2009.
- Entrevistado 2. Mayo, 2010- 2011
- Entrevistad 10. Setiembre, 2009.

Material visual

Archivo fotográfico. Rodríguez A. Martha et al. Monitoreo de Acceso y Uso de RRNN en CCNN del bajo Urubamba. CISEPA-PUCP 2008-201

Anexo

Guía de entrevista

Nombre de la comunidad nativa:	
Tema de la entrevista:	Ideas e iniciativas de “progreso” en trabajadores asalariados indígenas. El caso de los machiguengas y el Proyecto de Gas de Camisea
Periodo / fecha	
Entrevistado:	
Nombre:	
Género:	
Edad:	
Lugar de la entrevista:	
Lenguaje de la entrevista:	
Traductor:	
Entrevistador(a)	

Historia de vida

1. ¿De qué comunidad nativa eres?
2. ¿Siempre viviste ahí?
3. ¿Cómo conociste a tu esposa y formaste tu familia? (indagar por lugar, fecha, situaciones particulares, esposa nativa o no, contacto con ciudad)
4. ¿Qué significa el trabajo para ti?

5. ¿Has trabajado? ¿Cuál consideras ha sido tu primer trabajo? ¿Qué hacías? ¿En qué te desempeñabas? ¿Cuántos años tenías? ¿Lo hacías porque te gustaba, porque era una obligación? ¿Percibías algún incentivo, premio, ingreso por hacerlo? ¿Qué hacías con ese incentivo o para qué te sirvió?

Contexto PGC

6. ¿Recibe tu comunidad nativa impacto producto del PGC? ¿Qué tipo de impacto?
7. ¿Desde qué año opera el PGC en tu CN? ¿Qué tipo de operaciones hace? ¿Qué operaciones realiza actualmente?
8. ¿Qué empresas contratistas y subcontratistas trabajan en la zona de tu CN?
9. ¿Dichas empresas demandan personal indígena para trabajar en sus obras?
10. ¿Cuál es el proceso que se sigue para la contratación de personal nativo? ¿Hay contratos? ¿Firman, obtienen algún tipo de beneficio?
11. ¿Qué tipo de trabajo demandan las empresas contratistas?
12. ¿Aproximadamente cuánta gente se contrata para cada tipo de trabajo?
¿Cuánta gente se contrata por comunidad nativa? ¿De qué depende?
¿Según qué varía el número de gente que se contrata?
13. ¿Una vez que los han contratado, cuál es el proceso que se sigue?
¿Los llevan a la planta, les dan uniformes, les enseñan sus habitaciones, que más?

14. ¿Reciben algún tipo de entrenamiento o capacitación antes de empezar a trabajar? ¿Cuánto tiempo toma la capacitación?

Experiencia del trabajador asalariado por el PGC

15. ¿Has trabajado alguna vez para una contratista o subcontratista? Preguntar por tipo de trabajo, qué contratista, año de contratación, régimen, periodo trabajando, función, salario mensual. Aplicar formato: Tipos de trabajos en el PGC desempeñados por trabajadores machiguengas asalariados.

16. ¿Cómo fue tu experiencia en tu primer trabajo en la empresa? ¿Cómo te sentías? ¿Por qué postulaste al trabajo? ¿Por qué crees que fuiste seleccionado para trabajar?

17. ¿Por qué aplicaste a dichos trabajos? ¿Qué te impulsó a trabajar ahí? ¿Por gusto, por necesidad?

18. ¿Cómo te sentiste trabajando en dichas contratistas? ¿Estuviste contento, satisfecho, insatisfecho, arrepentido, etc?

19. ¿Qué trabajo de los que realizaste fue el que más te gustó? ¿Por qué? ¿Cuál te gustó menos? ¿Por qué?

20. ¿Si tuvieras que elegir algún tipo de trabajo dónde desempeñarte en la empresa, cuál sería éste? ¿Por qué elegirías ese? (Indagar por ingreso superior, más calificado, dónde se trabaja en planta, en monte, etc)

21. ¿Consideras el salario importante para estar satisfecho con el trabajo? ¿Por qué sí, por qué no?

22. ¿Has ganado dinero con el trabajo realizado para las contratistas? ¿Qué has hecho con el dinero? ¿Te ha servido para algo? ¿Para qué? Aplicar formato: de modo de empleo de los ingresos obtenidos por el trabajo en la empresa
23. ¿Tener esos ingresos ha traído algún tipo de cambio positivo o negativo en tu familia? ¿Cuáles serían éstos?
24. ¿Ha traído algún cambio a tu CN? ¿Cuál?
25. ¿El hecho de haber ganado dinero, te ha impulsado o motivado a hacer realidad algunos sueños o aspiraciones que tenías?
26. ¿Cuándo empezaste a trabajar en contratistas tu situación fue la misma o cambió? ¿Tu vida en familia, tu vida como comunero, tu vida familiar?
27. A partir de tu trabajo en la empresa, ¿crees que has aprendido algo, te sientes más capacitado? ¿En qué sentido, en qué aspecto?
28. ¿Trasmites lo aprendido a tu familia? ¿Qué les trasmites? ¿Qué opinan ellos de tu trabajo? ¿Lo valoran?
29. ¿Qué planes o aspiraciones tienes de acá a 20 años? O sea en el 2020, cuándo tengas (sacar la cuenta cuántos años tendrá el entrevistado y los hijos del mismo)?
30. ¿Cómo te ves cuándo acabe la etapa de exploración? ¿Cómo visualizas a tu familia? ¿Dónde piensas vivir? ¿Dónde piensan vivir tus hijos?
31. ¿Cuándo ya no se contrate personal nativo, vas a buscar otro tipo de trabajo? ¿En qué vas a trabajar? ¿Vas a buscar maneras de seguir haciendo dinero?
32. ¿Actualmente tienes otra fuente de ingreso a parte de tu trabajo en la empresa?

33. ¿Cuándo estás trabajando que es lo que más extrañas o te preocupa?
¿O estás tranquilo y nada de preocupa o extrañas?
34. ¿Cuándo vienes de descanso a la comunidad qué es lo primero que haces? ¿Qué otras actividades realizas al venir de descansista?
35. ¿Te gustaría tener ese ritmo de vida siempre, trabajar con regimenes de 28x7, 21x7, 35x7?

Chacra

36. ¿Desde cuándo tienes chacra? ¿Por qué tu chacra es importante?
¿Cuántas chacras tienes tú y cuántas chacras tiene tu familia (nuclear)?
37. ¿Es una buena inversión tener una buena chacra? ¿Por qué? ¿La chacra te genera ingresos? ¿Qué cultivos te generan ingresos? ¿A quién vendes? ¿Cuánto sacas en dinero en un mes?

Otras preguntas

38. ¿Consideras buena o mala la presencia de la empresa? ¿Cuáles son las ventajas o desventajas de ella?
39. ¿Observas cambios (a nivel social) a partir del PGC? ¿Qué tipos de cambios son visibles en la comunidad desde que opera la empresa? ¿Los comuneros y comuneras son igual que antes o han cambiado en algún sentido?
40. ¿Te gustaría ser jefe de tu comunidad nativa? ¿Por qué si o no?

41. ¿Antes de otorgar la concesión para realizar la exploración se consultó a la comunidad? ¿Quién vino a consultar/ informar? ¿Cómo fue el proceso?
42. ¿Qué opinión te merece el conflicto ocurrido en Bagua? Ya se va a cumplir un año de dicho conflicto, crees que ha habido retrocesos o avances en torno a dicho tema?
43. ¿Algo que quisiera agregar?

